

RETOS DEL TRABAJO DEL FUTURO: UNA APROXIMACIÓN DESDE

Colombia



Retos del trabajo del futuro: una aproximación desde Colombia

Autores

Kristina Birke Daniels

Iván Daniel Jaramillo Jassir

Mery Laura Perdomo

Diana Paola Salcedo

Andrés Felipe Sánchez

Hernán Felipe Trujillo

Alejandra María Trujillo

Diseño y diagramación

El Altillo

Coordinación

Alejandra Trujillo

Kristina Birke Daniels¹ Alejandra Trujillo Uribe²

¹Directora de la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia

²Coordinadora de proyectos de la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia



Presentación

Presentación

En Colombia, la discusión académica y sindical sobre el trabajo del futuro es muy incipiente aún. Durante muchos años, lo que se conoció sobre el asunto provenía de afuera de Latinoamérica, de países con mayor tradición de industrialización en donde los cambios tecnológicos profundos en los modos de producción ya eran una realidad, o del Cono Sur, en donde el sindicalismo ha tenido debates interesantes en cuanto a cómo establecer relaciones laborales justas en el marco de los cambios en el mundo del trabajo, y a cómo utilizar el momento de transformación para enfrentar los desafíos existentes, de formalización de las relaciones laborales y de garantizar que el trabajo decente sea una realidad en el marco del trabajo del futuro apropiándose de los retos que traen la digitalización, el cambio climático y la crisis de los cuidados.

Actualmente esos cambios, que se esperaba ocurrirían en algo más de una década, han empezado a acelerarse, se han manifestado ya en el mundo del trabajo producto de la pandemia, generando desafíos para las políticas públicas, para los gobiernos que las formulan e implementan y, por supuesto, para los sindicatos, pensando en clave de incidencia política y acción sindical.

Ese futuro del trabajo, o trabajo del futuro, representa el presente del mundo laboral, que ha visto el desplazamiento de la mano de obra en algunos sectores como el comercio o el sector bancario, deslocalizándose cada vez más el lugar de prestación de servicios de quienes están activos en el mundo del trabajo remunerado. En consecuencia, el crecimiento del trabajo

en casa o teletrabajo es considerable, lo cual genera una sobrecarga laboral para las mujeres y mayores inequidades de género en las sociedades. En este escenario cambiante del trabajo se requiere de un concepto amplio del mismo, más allá de las relaciones laborales formales, incluyendo a todos los sectores, las plataformas digitales, los y las trabajadoras en formación, las mujeres que trabajan en el cuidado no remunerado y, por supuesto, las y los trabajadores informales y por cuenta propia. Y es allí en donde es urgente construir agendas locales y nacionales de incidencia y lucha para los trabajadores, porque el impacto en los países altamente industrializados no es el mismo que en Colombia, en donde aún hay regiones rurales con déficits en servicios básicos. Y tampoco es igual lo que ocurre en países como Uruguay, en donde en los últimos años se puso en marcha un Sistema público de cuidados, que en Colombia, en donde desde hace cerca de ocho años se están formulando las bases de una política de cuidados que aún no existe.

Los textos que forman parte de esta publicación aportan al debate nacional para que las organizaciones sindicales identifiquen tanto las problemáticas y los retos que genera la evolución del mundo del trabajo, como las posibilidades y herramientas para exigir políticas públicas concebidas para trabajadores y trabajadoras, que fortalezcan la protección de derechos, y, a su vez, generen condiciones y procesos de negociación que protejan a sus afiliados y afiliadas frente a estas transformaciones.

Para ello se desarrollan cuatro capítulos:

Presentación

El reto de pensar en el trabajo del futuro en un contexto de pandemia.

01

El reto de las transiciones tecnológicas en las relaciones de trabajo.

02

El documento se propone presentar a los sindicatos herramientas innovadoras para fortalecer la afiliación de las nuevas generaciones, los grupos poblacionales históricamente excluidos y las trabajadoras, que resultan ser la mayoría de la población laboral y no un grupo minoritario. Identificar sus aspiraciones y llevarlas a las mesas de negociación o a los espacios de diálogo social territorial y nacional serán vías para lograr transiciones incluyentes, la protección de derechos y un trabajo del futuro que implique trabajo decente para todas y todos. Se trata de construir el trabajo del futuro que deseamos y merecemos, y permitir que el sindicalismo se transforme y fortalezca como una herramienta para alcanzar justicia social en el trabajo.

El reto de la ecologización de las economías: empleos verdes y cambio climático como elementos de la agenda sindical.

03

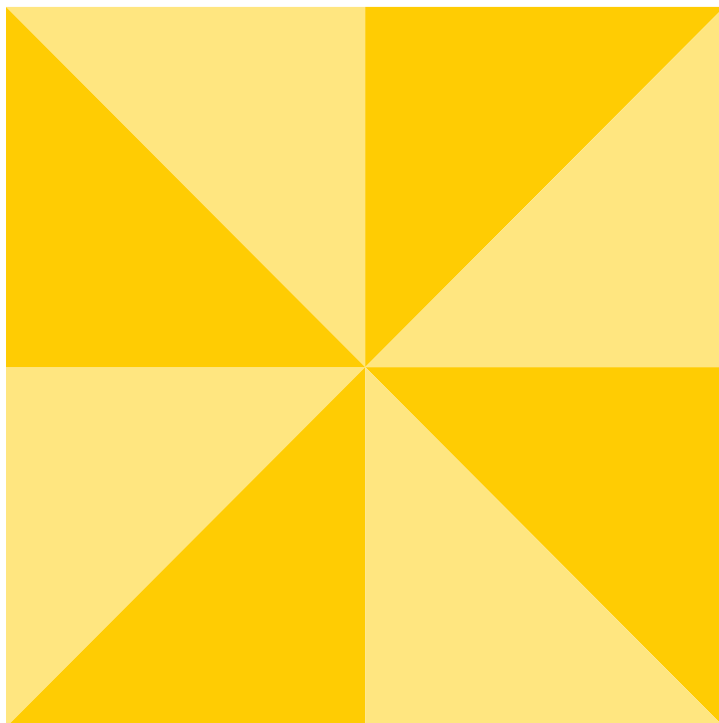
El reto por la profundización de las desigualdades de género y la crisis de los cuidados.

04

#PrimerLoPrimer
Los retos del trabajo del futuro

EL RETO DE PENSAR EL FUTURO DEL TRABAJO EN EL CONTEXTO

de la Pandemia



**“Un abordaje que
tenga en cuenta
la crisis que nos
deja la pandemia
en términos de
pobreza, empleo
y desigualdades”**

Mery Laura Perdomo¹

Andrés Felipe Sánchez²

¹Mery Laura Perdomo. Abogada laboralista, especialista en derecho constitucional y en derechos humanos y derecho internacional humanitario. Experta en normas internacionales del trabajo y sistema de control normativo de OIT, magistranda en derecho del trabajo y exbecaria del Curso de Especialización para Expertos Latinoamericanos en Relaciones Laborales de la Universidad Castilla La Mancha. Coordinadora regional para América Latina y el Caribe de ILAW Network (Red Internacional de Abogados Laborales de Trabajadores).

²Andrés Felipe Sánchez Duque. Abogado con maestría en políticas públicas por la Universidad de Antioquia. Asesor en asuntos laborales y sindicales, consultor de la OIT en migración y docente de la Universidad Santo Tomas en derecho laboral administrativo.



the first time, she was in a laboratory, surrounded by rows of small, clear glass vials. She was looking down at them, her face lit up with a smile. She was holding a small, dark object, possibly a pipette tip or a small container, near her mouth. The background was dark and out of focus.



La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, compuesta por veintisiete miembros, hombres y mujeres de todos los continentes, provenientes de la academia, funcionarios, directores de ONG mundiales, representantes de empleadores, trabajadores y gobiernos, se reunió para preguntarse sobre el futuro del trabajo. El grupo revisó diversos aspectos sobre la materia, identificando las problemáticas y oportunidades generadas con las transformaciones que se avizoran en las relaciones de trabajo y sus formas de regulación, y concluyó presentando recomendaciones de políticas laborales para tener un futuro del trabajo más prometedor y con justicia social.

Con ese informe como insumo, la 108 reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se celebraron cien años desde su constitución, el 21 de junio de 2019 expidió la “Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo”, en la que los actores tripartitos confluyen en el propósito de que el trabajo tenga un enfoque en el ser humano, se generen inversiones y acciones para mejorar las capacidades de las personas y de las instituciones del trabajo y se fortalezca la generación de trabajo decente y sostenible. Esta declaración se presentó antes de la aparición mundial de pandemia derivada de la covid-19 en marzo de 2020, y pese a su pertinencia, aun antes de la crisis, el gobierno colombiano no había implementado ninguna de sus recomendaciones. Así que a los desafíos que ya teníamos para asumir los cambios del futuro del trabajo, se debe incorporar la necesidad de una reactivación económica con enfoque de derechos humanos y de género para salir de la crisis más profunda de los últimos años. Este contexto, de cambios y crisis, debe ser la



oportunidad de establecer nuevas relaciones laborales y de avanzar en políticas para garantizar la autonomía física, económica y política de las mujeres; debería ser, en términos de la Comisión Mundial, un punto de inflexión para erradicar la inequidad del mundo del trabajo, para lo que se requiere por supuesto el diálogo social eficaz y gobiernos con voluntad política.

En Colombia la discusión política, académica y, sobre todo, sindical sobre el trabajo del futuro es aún muy incipiente, y lo es todavía menos la necesidad de incluir en estas reflexiones la perspectiva de las desigualdades de género que persisten en el mundo laboral y que se evidencian en obstáculos para acceder a oportunidades laborales, precarización y brechas desfavorables para las mujeres. Cuando en los escenarios sindicales internacionales se hablaba de futuro del trabajo parecía algo lejano, únicamente relacionado con la automatización de procesos productivos y la robotización de industrias, lo cual en países como Colombia siempre se remplazaba por la necesidad de hacer las tareas urgentes de la coyuntura, estando el desempleo y la informalidad siempre en el orden del día. La propuesta desarrollada en estos capítulos sobre los retos del futuro del trabajo desde una visión colombiana pretende el reconocimiento nacional de que muchos de estos asuntos son desafíos presentes en las relaciones laborales y que su grado de penetración varía de acuerdo con los sectores económicos; incluso, que algunas de estas transformaciones y cambios se aceleraron o profundizaron con la pandemia, tales como la digitalización laboral, el trabajo remoto y el aumento en el uso de plataformas digitales, los cuales requieren, además de



una mirada nacional, local y contextualizada, un abordaje que tenga en cuenta la crisis que nos deja la pandemia en términos de pobreza, empleo y desigualdades.

Desde los organismos internacionales se viene insistiendo en que en los análisis socioeconómicos es vital incorporar el enfoque de género. Incluso, en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas se exige el reconocimiento de la diversidad y la inclusión como prioridad, y se reitera la necesidad de que se emprendan todas las acciones para proteger los avances en igualdad de género que permitan sociedades y ambientes más favorables para todos y todas. Por eso, en una visión colombiana de futuro del trabajo es indispensable reconocer que en el panorama de deterioro del empleo y el incremento de la pobreza se acrecienta la matriz patriarcal que impide la participación igualitaria de las mujeres en la sociedad y en el trabajo. Del contexto en el cual se construye la visión colombiana de futuro del trabajo tampoco se puede escapar que la crisis por la pandemia significó un retroceso en por lo menos una década en la lucha por la igualdad de género y que se deben desarrollar acciones urgentes y eficientes.

La pandemia generó una crisis sin precedentes, diferente a las demás porque es social, económica y sanitaria. En Colombia implicó el cierre temporal de muchos sectores de la economía e incluso de entidades públicas, así como la adecuación de formas de protección para el trabajo, la transformación de las relaciones laborales para virtualizarlas o digitalizarlas. Asimismo, se obligó a trabajadoras y trabajadores a asumir sus actividades laborales y familiares en el mismo espacio, sin flexibilizar las jornadas, generando también cambios sociales que estarán presentes

por mucho tiempo, algunos de manera permanente, evidenciando sobre todo las desigualdades estructurales presentes en la sociedad y en la distribución de los cuidados.

En el ejercicio que la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo realizó como insumo para la “Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo” se identificaron como principales problemáticas del mundo del trabajo las altas tasas de desempleo, la informalidad laboral, la generación de trabajos de bajos ingresos o trabajadores pobres, las jornadas laborales muy extensas, la proliferación del trabajo a tiempo parcial, formas de esclavitud moderna, el alto número de accidentes laborales, las afectaciones en salud mental derivadas del trabajo, el crecimiento de la productividad mayor al crecimiento de los salarios, los ingresos de mujeres 20% inferiores a los de los hombres, la existencia de sociedades cada vez más desiguales y la existencia de grupos poblacionales excluidos del mercado laboral o de los derechos laborales.

Estas problemáticas se ahondaron en el último año con los efectos en el empleo a partir de las medidas tomadas debido a la pandemia por la covid-19, en particular la pérdida de empleos formales. En este sentido, resulta muy diciente la disminución de personas ocupadas, tal como lo muestra el informe sobre empleo y brechas de género publicado en octubre de 2020 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). En la tabla 1 se presenta la información sobre el número de ocupados por ramas de actividad y variación porcentual, según sexo, durante el trimestre abril-junio de 2019 y 2020.

Tabla 1. Ocupados por ramas de actividad y variación porcentual, según sexo: trimestre abril-junio de 2019 y 2020

	2° trimestre 2019		2° trimestre 2020		Variación porcentual	
	H	M	H	M	H	M
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	2.806.415	626.647	2.526.211	482.135	-10,0%	-23,1%
Explotación de minas y canteras	228.911	30.110	212.145	29.800	-7,3%	-1,0%
Industria manufacturera	1.463.843	1.129.795	1.073.034	742.971	-26,7%	-34,2%
Suministro de electricidad, gas, agua y gestión de desechos	144.970	38.232	163.332	54.975	12,7%	43,8%
Construcción	1.446.730	83.226	997.238	68.117	-31,1%	-18,2%
Comercio y reparación de vehículos	2.258.055	1.924.065	1.865.804	1.486.337	-17,4%	-22,8%
Transporte y almacenamiento	1.364.281	133.550	1.127.204	108.878	-17,4%	-18,5%
Alojamiento y servicios de comida	502.888	1.032.534	370.795	756.067	-26,3%	-26,8%
Información y comunicaciones	209.017	159.580	168.107	108.613	-19,6%	-31,9%
Actividades financieras y de seguros	127.043	177.699	122.427	161.843	-3,6%	-8,9%
Actividades inmobiliarias	180.258	79.984	121.612	58.270	-32,5%	-27,1%
Actividades profesionales, científicas y técnicas y servicios administrativos	603.486	782.492	551.077	627.501	-8,7%	-19,8%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	976.332	1.687.775	838.584	1.205.929	-14,1%	-28,5%
Actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otras actividades de servicio	670.324	1.357.869	502.371	831.324	-25,1%	-38,8%
Total	12.982.552	9.243.556	10.648.424	6.728.789	-18,0%	-27,2%

Fuente: Dane, mercado laboral septiembre de 2020.

Así, de 22'226.108 trabajadores ocupados en el trimestre abril-junio de 2019, un año después, y solo en los tres primeros meses, se perdieron 4'848.895 empleos, lo cual muestra no solo los efectos contundentes de la pandemia en la economía, sino la debilidad del mercado de trabajo colombiano y de las instituciones públicas para tomar medidas urgentes de protección para los trabajadores y las trabajadoras.

En diciembre de 2020, después de algunos meses de reactivación económica y reapertura de sectores, el desempleo femenino era de 18,7% y el masculino de 10,2%, en comparación con el trimestre de enero a marzo, previo a la pandemia, cuando era 16,4% y 9,8%, respectivamente. Esto evidencia que la recuperación económica también se ha dado con sesgos de género, que los sectores más afectados con las medidas para contrarrestar la pandemia y que más tardarán en recuperarse tenían mayor empleabilidad femenina, y que para las mujeres el retroceso en derechos es preocupante y requiere de acciones concretas.

En los últimos quince años la brecha promedio de desempleo se mantuvo en 6%, y pasó a 8,5% en diciembre de 2020. No obstante, en algunas regiones del país como el departamento del Chocó, en donde además se configuran otras relaciones e intersecciones de desigualdad por raza, esa brecha se eleva a 15,4%², un porcentaje muy preocupante. En consecuencia, es indispensable que al proponer salidas a la crisis y alternativas con un enfoque de futuro del trabajo se reconozca que el mundo del trabajo sigue siendo un

²https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_oct20_dic20.pdf

escenario en el cual las brechas de género persisten a pesar de los esfuerzos y las políticas desarrolladas.

En diciembre de 2020 el total de población inactiva en Colombia era de 15'300.000 personas, de las cuales 65,8% eran mujeres. Los oficios del hogar siguen siendo la actividad que más desarrollan las mujeres que permanecen fuera del mercado de trabajo remunerado. Lo cual nos muestra que no solo se han perdido millones de empleos, sino que millones de personas se mantienen inactivas al no encontrar oportunidades laborales, perder interés en la búsqueda de empleo o por la necesidad de asumir la mayor carga de cuidados que se deriva de la pandemia, sobre todo en el caso de las mujeres.

Con la pandemia el cuidado se concentró mucho más en los hogares, debido a que el cierre de jardines y colegios, la crisis y el colapso hospitalario y la limitación en otros servicios de cuidado para personas dependientes llevaron a muchas mujeres a salir del mercado laboral o, incluso, a dejar sus empleos para dedicarse de tiempo completo al cuidado, perdiendo ingresos y autonomía económica, y estando en mayor riesgo y vulnerabilidad de violencia física, psicológica y económica.

Llama la atención que en el caso de la población desocupada entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020 las mujeres entre 25 a 54 años de edad que buscaban empleo o estaban disponibles para trabajar por no haber perdido el interés aumentaron en 508.000, cantidad superior a la de los hombres. Ahora bien, al comparar esta cantidad con los 2,5 millones de empleos de mujeres que se perdieron en el





primer trimestre de 2020³, es evidente que no están buscando trabajo de nuevo, sino que se tornan hacia la inactividad o al trabajo de cuidado de los hogares, no remunerado en la gran mayoría de casos, quedando excluidas del mercado laboral.

Por otra parte, al comparar septiembre de 2020 con el mismo mes en 2019 entre las empresas de menos de diez trabajadores, la población ocupada disminuyó en 987.000 personas, mientras que para empresas de más de diez personas esa pérdida superó el millón de puestos. Ahora bien, al diferenciar entre hombres y mujeres, en empresas de menos de diez trabajadores fueron 916.000 las mujeres que perdieron sus puestos, y solo 71.000 hombres. Mientras que en empresas de más de diez personas la pérdida de empleos fue de 557.000 hombres y 454.000 mujeres⁴. Las pequeñas empresas, en muchas ocasiones consideradas informales en sí mismas, han sido las que generan más empleo para mujeres, y la pandemia las afecta en mayor medida, tal como se puede constatar en el hecho de que en solo en tres meses se perdieron empresas y empleos. Lamentablemente, no encontraron apoyo o respaldo del gobierno nacional para continuar con su funcionamiento.

³<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

⁴https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_empleo_resultados_sep_20.pdf

1._Medidas del gobierno nacional en el campo laboral para atender los efectos de la pandemia



El 25 de marzo de 2020 se emitió el primer decreto de aislamiento preventivo obligatorio, el cual se fue renovando mes a mes, incluyendo en cada ocasión la posibilidad de que más sectores económicos pudieran reactivar sus actividades, llegando en sus últimas versiones a más de cuarenta excepciones al aislamiento y cierre, genéricas y amplias.

Desde entonces, el gobierno colombiano ha tomado diferentes –y poco eficientes– tipos de medidas normativas para afrontar las afectaciones de la pérdida de empleos: por un lado, ha expedido decretos con fuerza de ley por la emergencia, que básicamente otorgan facultades a los empleadores para imponer cierto tipo de medidas de flexibilización o desnaturalización de derechos laborales adquiridos, como determinar unilateralmente el disfrute de vacaciones o permitir el retiro del dinero de sus cesantías a los trabajadores que vean disminuidos sus ingresos⁵.

Por otro, mediante la expedición de otra serie de decretos⁶ se adoptaron medidas normativas con el objeto de autorizar la distribución diferente de recursos económicos para fortalecer fondos de emergencia y otorgar créditos a las empresas, permitir una distribución mayor a entidades de riesgos profesionales para que sean estas las que presten atención en salud a los trabajadores formales afectados con la covid-19 y, a su vez, puedan hacer pruebas y distribuir insumos de bioseguridad⁷. Por último, para otorgar beneficios económicos no muy significativos a empresas que se vieron afectadas durante la pandemia.

Según el informe de la Cepal/OIT de coyuntura laboral en América Latina:

⁵Decreto 488 del 27 de marzo de 2020.

⁶Por ejemplo, decreto 444 del 21 de marzo de 2020.

⁷Decretos 488, 500 (31 de marzo de 2020), y otros.

En Colombia, en abril de 2020, el 70% de las empresas entrevistadas en tres sectores (manufactura, comercio y servicios) declaró haber sufrido una disminución en el flujo de efectivo. Esta proporción disminuyó al 66,1% en junio, considerando además el sector de la construcción. En este contexto, una de las medidas implementadas fue el Programa de apoyo al empleo formal (PAEF)[15]. En cuanto a su difusión entre las empresas, los resultados de abril indican que el 91,6% de los empresarios en los tres sectores considerados (comercio, manufactura y servicios) manifestó que conocía las políticas gubernamentales de apoyo al sector privado y el 64,4% sostuvo que había presentado una solicitud o se había beneficiado de dichas políticas. En junio, la proporción de empresarios que conocían esas medidas disminuyó al 86,6%, mientras la proporción que había solicitado alguno de esos beneficios aumentó al 70,8%⁸.

Por otro lado, por medio de circulares, esto es, actos administrativos que por su naturaleza serían meramente informativos, el Ministerio del Trabajo comenzó una campaña para presentar posibilidades a los empleadores encaminadas a evitar que despidiesen a sus trabajadores o que, si fuese el caso, esta opción fuese la última. Entre las opciones contempladas estaba flexibilizar las jornadas de trabajo, el teletrabajo o trabajo en casa, anticipar vacaciones, pagar el salario sin la correspondiente prestación del servicio, informar las medidas que debían tomar las empresas que utilizan trabajadores que prestan servicio a domicilio e informar que no se puede obligar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, y también la posibilidad de licencias remuneradas compensables. En ninguna de las medidas adoptadas por el gobierno se registra enfoque de género, ni siquiera en la Circular 041 sobre trabajo en casa del 2 de junio de 2020, en la cual, aunque se describe la sobrecarga laboral por el trabajo de cuidado no remunerado, se mantiene la jornada laboral existente en tiempos de normalidad, ignorando la feminización de los cuidados, la división sexual del trabajo y el tiempo que se requiere para su prestación efectiva.

Ninguna de estas medidas implicó una protección adecuada, y las estadísticas muestran cómo han sido paliativos poco significativos para la protección del empleo y, mucho menos, de los derechos laborales. Más de cuatro millones de empleos perdidos es un daño lo suficientemente significativo para afirmar que el trabajo formal no se ha protegido. Para sectores informales de la economía o para grupos poblacionales como

⁸ https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46308/4/S2000601_es.pdf. El texto incluye la siguiente nota a pie de página: 15. “Entre las medidas implementadas para apoyar a las empresas se encuentra el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), que prevé un subsidio equivalente al 40% del salario mínimo para las empresas cuyas ventas se hayan reducido un 20% o más. Véase [en línea] https://www.minhacienda.gov.co/webcenter/portal/MedidasCOVID19/pages_medidas-covid19”.

mujeres, migrantes o jóvenes, no se tomaron medidas ni se expedieron decretos con las facultades presidenciales generadas a partir de la declaratoria de emergencia económica.

Es importante resaltar que ninguna de las medidas normativas se consultó con el espacio natural para tratar estas alternativas, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, ni se buscaron planes o programas para aumentar o adaptar las capacidades o competencias de trabajadoras y trabajadores, mucho menos se adoptaron mecanismos para fortalecer y ampliar el sistema de protección social. Tampoco se fortalecieron las instituciones de protección de derechos laborales, sino que, por el contrario, su actuación fue muy residual, de forma tal que los trabajadores y trabajadoras afectados desproporcionadamente no tuvieron acceso a la justicia. Finalmente, el apoyo a las pequeñas y medianas empresas fue muy poco, tardío y mal focalizado, aun cuando en Colombia generan más de 70% del empleo.

2._Relación entre la crisis y el trabajo del futuro



En el caso colombiano, la pandemia ha implicado la aceleración de los cambios por digitalización de servicios y que, seguramente, se tornen permanentes. En ese aspecto, el futuro ha llegado con sus oportunidades y retos, y estamos entonces ante transformaciones que se dan en un mercado de trabajo con problemas estructurales pendientes de resolver: informalidad creciente, precarización en muchos sectores económicos, brecha salarial, violencia y acoso en el mundo del trabajo, discriminación por razones de género para acceder y permanecer en un trabajo remunerado y un sistema de protección social sustentado en la vinculación laboral formal que tiene muy baja cobertura en sus prestaciones y derechos.

Así, nos encontramos entre el aumento de mujeres y jóvenes trabajadores en algunos países y el envejecimiento en otros, con sistemas pensionales de baja cobertura y sin sistemas públicos de cuidados. En estos países son prioritarias políticas laborales más allá de las existentes para trabajadores y trabajadoras formales o enmarcados en formas clásicas de contratación, así como la extensión de la seguridad social a poblaciones vulnerables y excluidas, el reconocimiento, la redistribución y la reducción del tiempo que las mujeres dedican al trabajo del cuidado no remunerado por medio de sistemas públicos de cuidados.

Por otro lado, el cierre de empresas y la pérdida de puestos en actividades extractivas no renovables pueden generar graves perjuicios, mientras que la generación de nuevos empleos en industrias verdes o ambientalmente sostenibles puede dar nuevas oportunidades. Cambios que implican inversión en formación y readaptación de las empresas, los sistemas

y las personas trabajadoras, y, por supuesto, transiciones justas y sostenibles.

Los avances tecnológicos pueden desplazar mano de obra en ciertos sectores, pero también están llamados a generar nuevas herramientas y formas de relacionarse, garantizando siempre la vigencia de los derechos laborales y la equidad de género, y abriendo espacios para disminuir las jornadas de trabajo sin perder salarios y en búsqueda de más tiempo para otras actividades fuera del ámbito laboral. Asimismo, pueden generar nuevos empleos antes no imaginados

Entonces, estamos llamados a considerar estos cambios y desafíos como oportunidades y a afrontar los retos de la ecologización de las economías, de la automatización y digitalización de las relaciones laborales, del cambio demográfico y el aumento de demanda de cuidados, siempre en un marco de respeto por las y los trabajadores y con el objetivo de establecer relaciones laborales más democráticas y con equidad de género y que tengan en el centro a las personas y su bienestar.

Esto requiere conocer los nuevos retos, tener en cuenta las desigualdades estructurales presentes en el mundo del trabajo y dar respuestas y alternativas en lo nacional y local. En el caso de Colombia, sin olvidar la ruralidad y el cumplimiento de las deudas sociales históricas que se evidenciaron aún más en el Acuerdo de paz firmado con las Farc y que se relacionan con otras inequidades sociales que rodean el conflicto armado aún vigente en el país.



Referencias bibliográficas

Dane. 2020. Boletín técnico Gran encuesta integrada de hogares octubre-diciembre de 2020. Bogotá.

-----.

2020. Mercado laboral: principales resultados septiembre 2020. Bogotá.

-----.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2020.

“La dinámica laboral en una crisis de características inéditas: desafíos de política”. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. 23 (LC/TS.2020/128). Santiago.

#PrimerLoPrimer
Los retos del trabajo del futuro

EL RETO DE LAS TRANSICIONES TECNOLÓGICAS EN LAS RELACIONES

de trabajo



**“[...] deje ya de
frecuentar el
pasado, frecuente
el futuro. ¡Qué
expresión más
hermosa!, dijo
Pereira, frecuentar
el futuro, qué
expresión más
hermosa, no se me
habría ocurrido
nunca”.**

Antonio Tabucchi.

Sostiene Pereira, 1994.

Iván Daniel Jaramillo Jassir¹

¹Profesor de carrera académica de la Universidad del Rosario, abogado por la misma universidad, especialista en derecho laboral por la Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en derecho del trabajo por la Universidad de Bolonia (Italia) y doctor cum laude en derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha (España). Investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (LaboUR). Consultor externo de la Organización Internacional del Trabajo. Conjuez de la Sala de Descongestión Laboral Corte Suprema de Justicia.



1. Introducción

El futuro como tiempo en que se conjuga la esperanza parece haber llegado más rápido de lo que preveíamos. En palabras de Umberto Romagnoli, el futuro no volverá a ser el que fue². En el mundo laboral, la crisis sanitaria que deriva de la pandemia de la covid-19 aceleró la llegada del trabajo del futuro pronto (Romagnoli, 2020) que caracteriza el modo de organizar las relaciones de trabajo que mantienen su condición de principal vector de organización social.

En el contexto de la contracción económica que deriva de la crisis sanitaria se presentó la peor crisis de empleabilidad en los últimos cien años que determinó, según estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la pérdida de cuarenta y siete millones de empleos en América Latina y el Caribe en el segundo trimestre de 2020 (ECLAC/ILO, 2020).

Las claves de la recuperación de los estándares de empleabilidad están determinadas por la actualización de los sistemas de cualificaciones y habilidades, de cara a la reorganización de los sistemas productivos en el contexto de la prevalencia de las modalidades de trabajo a distancia y el diálogo social que fundamente las medidas de intervención pública.

En el marco del centenario de la OIT se reconoció el valor político del trabajo como instrumento de cohesión social que demanda la adaptación de las instituciones sobre las que descansa el trabajo decente en el contexto de los acelerados cambios tecnológicos, demográficos y de sostenibilidad ambiental, para asegurar la vigencia de los principios que inspiran el modelo de protección laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

²“Me atengo a una única certeza: el futuro del derecho del trabajo no volverá a ser el que fue. Ello es así por la simple y decisiva razón que deriva de que, a fuerza de moderar la pretensión de conseguir la cuadratura del círculo, avergonzados de impulsarla o intimidados por su radicalidad, con el transcurso del tiempo inadvertidamente hemos perdido la noción tanto del cuadrado como del círculo” (Romagnoli, 2015).

2._Trabajo a distancia, virtualización del control empresarial viejas reglas/nuevos desafíos





La política sanitaria de contención de la propagación de la covid-19 determinó la expansión de las modalidades de trabajo a distancia como alternativa para la conservación de puestos de trabajo en el contexto de la política de distanciamiento social. Esto determinó el crecimiento exponencial de dichas modalidades, que según el Ministerio del Trabajo de Colombia (2020) pasaron de 122.000 teletrabajadores en el periodo previo a la pandemia a cuatro millones de trabajadores en las modalidades de trabajo a distancia: teletrabajo y trabajo en casa³.

En el contexto del confinamiento se acentuó la digitalización de las relaciones laborales, desplazando la lógica productiva tradicional y los instrumentos de control empresarial hacia espacios desconocidos de definición de las relaciones de poder, desconocidas para la estructura de intervención normativa fundacional del derecho del trabajo (cuadro 1).

³Consultado el 10 de febrero de 2021 en: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/julio/el-proximo-20-de-julio-mintrabajo-radicara-proyecto-de-ley-que-busca-regular-el-trabajo-en-casa>

Cuadro 1. Las formas de comunicación más utilizadas durante la pandemia de covid-19

Categoría	Qué/ por qué	Frecuencia	Herramienta
Organización del trabajo			
Reuniones de todo el personal o de equipo	Difundir la información clave de la empresa y las actualizaciones en toda la organización para garantizar que todos estén en sintonía.	Semanal o mensual	Videoconferencia
Reuniones de lanzamiento o relanzamiento	Crear normas, debatir cuestiones prácticas y generar entusiasmo para establecer expectativas.	Mensual al comenzar con el teletrabajo	Videoconferencia
Consultas reguales	Impulsar y motivar al equipo y obtener comentarios acerca de sus habilidades de gestión a distancia para evitar la falta de comunicación. Se puede tratar de conversaciones individuales o reuniones de equipo.	Diario o semanal, según el proyecto	Videoconferencia, teléfono, aplicaciones de mensajería.
Gestion del desempeño			
Sesiones de orientación	Establecer puntos de acción para hablar de crecimiento de los trabajadores y de las oportunidades de cambio.	Mensual	Videoconferencia
Revisión de los progresos individuales y en equipos	Identificar las preocupaciones, examinar los progresos realizados, alinearse con los objetivos para seguir con el plan de trabajo.	Cada 2 semanas	Videoconferencia
El desarrollo de la confianza			
Reuniones sociales informales	Para hacer que los trabajadores se vinculen y ayudar a los trabajadores a distancia a mantenerse conectados y comprometidos.	Semanal	Videoconferencia
Bienestar			
Reuniones rápidas	Para comprobar la salud mental y física de los trabajadores	Diario o cada dos días	Teléfono, aplicaciones de mensajería
Resolución de problemas			
Sesión de preguntas y respuestas con la dirección	Para evitar los rumores, disipar inquietudes y ansiedades, aclararles la situación en el equipo y conocer las opiniones del equipo.	Semanal o Mensual	Videoconferencia
Involucrar a defensores de la cultura de la empresa	Para llegar al personal y revigorizar los valores y la misión de la empresa.	Semanal o Mensual	Videoconferencia

Fuente: OIT, 2020.

Aun cuando el discurso que vincula la automatización y robotización con la redefinición de habilidades y la actualización de los estándares de formación para el trabajo se ha posicionado, se omite la necesidad de derivar de la automatización y robotización, en clave de bilateralidad de los efectos, la reducción de los tiempos de disponibilidad del trabajador sin afectar su remuneración y mejorar la distribución de las decisiones de la soberanía de la asignación de tiempos de trabajo/vida personal y la redefinición de los roles de cuidado para superar las brechas ocupacionales y salariales por género.

En este sentido, es conveniente incluir el right to request (derecho a solicitar) del trabajador para solicitar ajustes y obtener respuestas razonables y proporcionales, redefiniendo el tradicional patrón unilateral en la determinación de los tiempos de trabajo/cuidado⁴.

En este contexto, la organización y representación de los trabajadores se dificulta, lo cual demanda de las organizaciones sistemas de actualización con el soporte del Estado para la materialización de nuevos espacios de equilibrio del poder empresarial en marco del respeto de derechos laborales inespecíficos (vgr., la igualdad, la libertad ideológica y religiosa, el derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen, el derecho de reunión, el derecho a la educación) (Pasco Cosmópolis, 2012: 13-26).

Los contratos inteligentes a partir de la tecnología blockchain (cadena de bloques), utilizados en las relaciones comerciales y financieras, avizoran su entrada a las relaciones laborales, imputando a un algoritmo

⁴En este sentido, en España, el Real Decreto-ley 8 de 2019 modificó el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores incluyendo en el numeral 8: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”.



los sistemas de control, que se acentúan y dificultan la asociación de los trabajadores para constituir organizaciones sindicales y luchar por la negociación colectiva en el sistema de negociación colectiva descentralizada (por empresa) que caracteriza a Colombia.

La negociación colectiva constituye la oportunidad para regular, a partir de la autocomposición, aspectos determinantes como: 1) el equilibrio vida laboral/familiar para posibilitar a trabajadores y trabajadoras que acrediten deberes de cuidado el derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, así como el acceso prevalente a las modalidades de trabajo a distancia; 2) el reconocimiento del auxilio de conexión y la entrega de equipos de cómputo y licencias de programas y algoritmos para el desarrollo de actividades en todas las modalidades de trabajo a distancia: teletrabajo, trabajo a distancia, trabajo remoto, etcétera; 3) el respeto del derecho a la intimidad estableciendo el derecho a apagar la cámara en los espacios no laborales y laborales en donde su utilización no sea imprescindible.

3._ Derecho a la intimidad y redes sociales



El desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones representa un nuevo espacio en el cual es necesario limitar el control empresarial, proteger ciertos derechos (vgr., a la intimidad, la honra, el buen nombre, el libre desarrollo de la personalidad) y evitar tensiones en las que la acción sindical debe favorecer la prevalencia del respeto de derechos fundamentales para lograr equilibrios en la virtualidad.

La limitación del poder patronal al ámbito de las relaciones de trabajo y el consecuente respeto de derechos fundamentales han sido reconocidos por la jurisprudencia constitucional⁵ y ordinaria laboral⁶ en respeto de la limitación de la subordinación y el sacrificio en la disponibilidad subyacente al espectro estrictamente laboral.

En este sentido, en los procesos de negociación sectorial es deseable incluir esquemas de respeto de derechos laborales inespecíficos, en el marco del proceso de adaptación del sistema de relaciones laborales a los esquemas virtuales y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

⁵“El derecho fundamental a la intimidad implica un mandato de no intervención por parte del Estado y de los particulares en los asuntos que corresponden exclusivamente a la esfera privada del individuo, en cuanto ser naturalmente libre y autónomo, aspecto que tiene una especial relación con la garantía constitucional del libre desarrollo de la personalidad.

El respeto de dicho mandato conlleva la imposibilidad para el empleador o contratante de realizar un escrutinio sobre la vida privada del trabajador, menos aún, puede atribuirle consecuencias sancionatorias por comportamientos que carezcan de relación directa con el ejercicio de sus funciones, pues ello supondría una intervención injustificada y desproporcionada en su órbita íntima” (Corte Constitucional, sentencia T-054 de 2018).

⁶“Así las cosas, el contrato de trabajo no debe erigirse en un vehículo o instrumento para restringir postulados constitucionales, empero, existen derechos del empleador, por ejemplo, a la libertad de empresa, como del trabajador, a la de información, que le es inherente por la simple circunstancia de ser ciudadano, y que no son absolutos, en la medida en que el primero encuentra su límite, entre otras, en la dignidad del empleado, en tanto, el segundo, verbigracia, en la abstención del trabajador de hacer público algunas situaciones o datos propios e immanentes a la actividad empresarial que por su connotación merecen, en forma legítima, un respeto a su reserva.

El artículo 20 de la Constitución Política garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial” (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, rad. 28169, 23 de octubre de 2007).

4._Limitación del control de comunicación por WhatsApp



Por conducto de las nuevas tecnologías, los medios de comunicación extienden a formas virtuales espacios tradicionalmente presenciales de la expresión de órdenes e instrucciones en el ámbito laboral.

En este sentido, que el trabajador acepte integrar grupos laborales de WhatsApp comporta el tránsito de la privacidad de los mensajes allí contenidos a categorías de semiprivacidad⁷ de las expresiones que circulan en el grupo de interacción virtual laboral.

El tránsito a la semiprivacidad de la información que circula en grupos laborales de WhatsApp que justifica la aceptación del trabajador individualmente considerado, explica la demanda de intervención de la acción colectiva para restringir supuestos de reducción de la voluntad individual para presionar la aceptación individual comprometiendo incluso datos sensibles del trabajador en la acepción de ciudadano (vgr., fotografías de perfil, mensajes políticos, religiosos, familiares).

⁷“Respecto de esta información, la resistencia a su divulgación es reducida en tanto corresponde a materias que, a pesar de referirse al individuo, revisten una importancia clara y significativa para el cumplimiento de funciones o tareas asignadas a otras personas. En estos eventos, las razones constitucionalmente admisibles para acceder a la información, están vinculadas al cumplimiento de las tareas o funciones ejercidas

5._Derecho a la desconexión



La tradicional disputa a propósito de la jornada de trabajo, en definitiva de los tiempos de disponibilidad que supone para el trabajador la relación laboral en contextos de presencialidad, se ha trasladado a los contextos de comunicación de órdenes e instrucciones por conducto de medios digitales cuya limitación se complejiza derivando en supuestos de hiperconexión laboral digital.

En contextos de estabilidad relativa impropia (despido libre con el pago de indemnización tarifada), como el sistema de relaciones laborales colombiano, para el trabajador resulta especialmente difícil hacer efectiva la garantía de limitación de la disponibilidad⁸ y en esa medida la garantía de desconexión.

En ese contexto la acción colectiva tiene un desafío importante para la efectividad del derecho de oposición en relación con la promesa fundacional del sistema de intervención laboral, por medio de cláusulas de oposición convencionales, como por ejemplo devolución de correos electrónicos después de la jornada de trabajo, ineficacia de instrucciones u órdenes patronales por medio de mensajes de texto o correos electrónicos a partir de la hora de terminación de la jornada, mensajes institucionales de desconexión del correo electrónico institucional en periodos de vacaciones.

⁸En este sentido, la jurisprudencia ha reconocido la causación de recargos por jornada suplementaria en casos de disponibilidad más allá de la jornada ordinaria: “Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada” (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, rad. 43641, 5 de abril de 2017).

6._Los “nuevos” trabajos: robotización y automatización



La transformación del sistema de relaciones laborales en el marco de la robotización y la automatización del empleo determinará la pérdida de puestos de trabajo y demanda la preparación y formación para actualizar el sistema de competencias y cualificaciones. En este sentido, la acción sindical resulta determinante para identificar y actualizar el marco de habilidades digitales para la redistribución de los “nuevos trabajos” en el nuevo contrato social enfocado en la igualdad de oportunidades como parte de una “política centrada en las personas” (Organización Internacional del Trabajo, 2019a).

El desafío de actualización de las habilidades y la formación para el trabajo está enmarcado en la pérdida de 85 millones de puestos de trabajo en el mundo para el año 2025, lo cual demandará la readaptación de competencias laborales hacia “el pensamiento analítico, la creatividad y la flexibilidad” (cuadro 2) (World Economic Forum, 2020).

Cuadro 2. Trabajos con demanda creciente y decreciente

Aumento de la demanda		Demanda decreciente	
1	Analista de datos y científico.	1	Trabajadores de entradas de datos.
2	Especialistas en inteligencia artificial y aprendizaje automático.	2	Secretarios administrativos y ejecutivos.
3	Especialistas en Big Data.	3	Trabajadores de contabilidad, guarda de libros y nómina.
4	Especialistas en estrategia y mercadeo digital.	4	Contadores y auditores.
5	Especialistas en automatización de procesos.	5	Trabajadores de la asamblea y la fábrica.
6	Profesionales del desarrollo empresarial.	6	Gerentes de administración y servicios comerciales.
7	Especialistas en transformación digital.	7	Trabajadores de atención al cliente y servicio al cliente.
8	Analistas de seguridad de la información.	8	Gerentes generales y de operaciones.
9	Desarrolladores de software y aplicaciones.	9	Mecánicos.
10	Especialistas en internet de las cosas.	10	Trabajadores de registro de materiales y mantenimiento de existencias.
11	Directores de proyectos.	11	Analistas financieros.
12	Gerentes de administración y servicios comerciales.	12	Trabajadores del servicio postal.
13	Profesionales de bases de datos y redes.	13	Representante de ventas, mayorista y fabricante, productos de ciencia.
14	Ingenieros robóticos.	14	Gerentes de relaciones.
15	Asesores estratégicos.	15	Cajeros de banco y trabajadores relacionados.
16	Analistas de gestión y organización.	16	Ventas puerta a puerta, vendedores ambulantes y de noticias.
17	Ingenieros de tecnología financiera.	17	Instaladores y reparadores de electrónica y telecomunicaciones.
18	Reparadores de maquinaria.	18	Especialistas en recursos humanos.
19	Especialistas en desarrollo organizacional.	19	Especialistas en formación y desarrollo.
20	Especialistas en gestión de riesgos.	20	Trabajadores de la construcción.

Fuente: World Economic Forum, 2020.

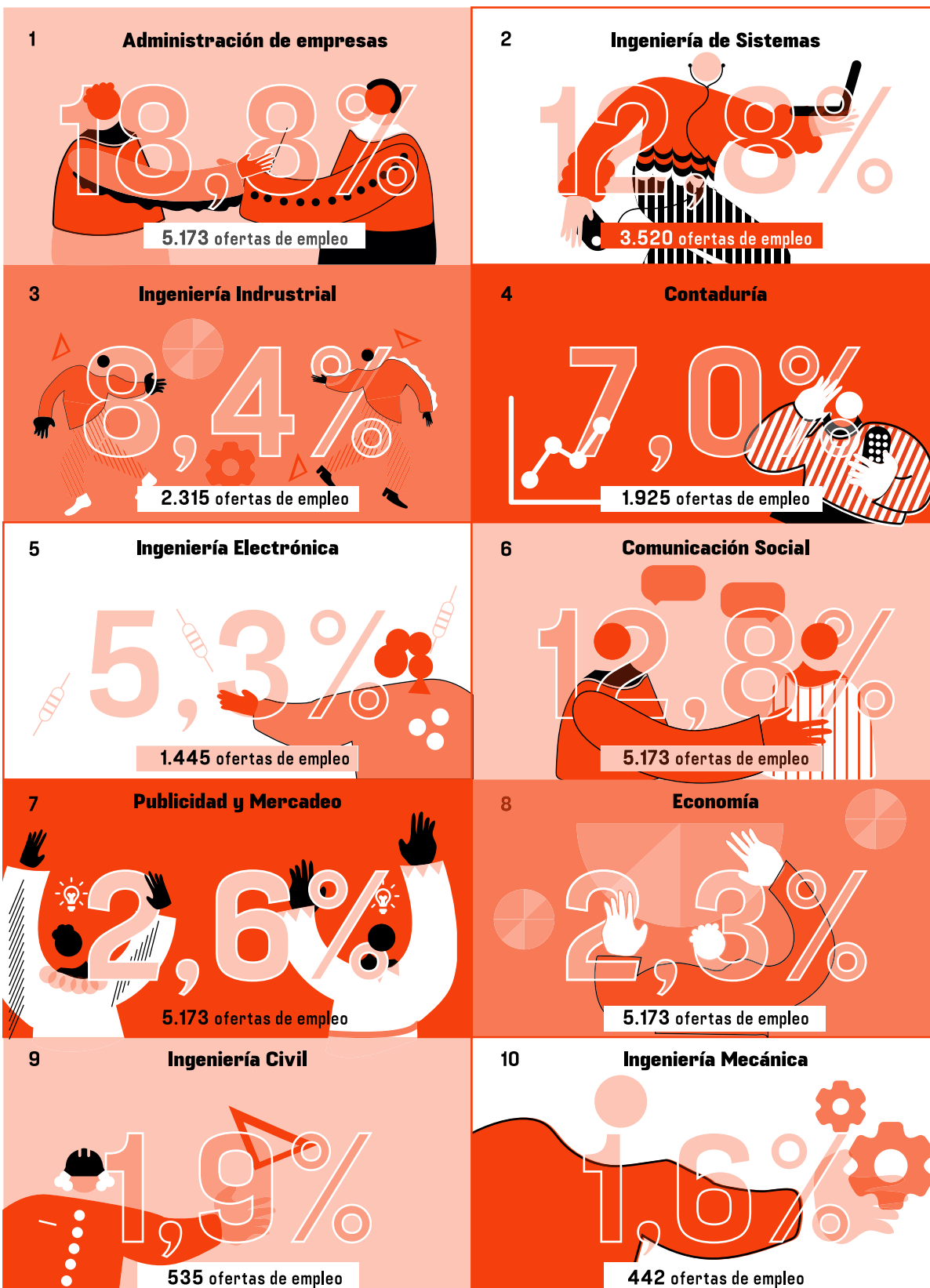
En este contexto, el principal desafío que enfrentan la acción sindical y los instrumentos de contención para la vigencia del valor político del trabajo como fuente de cohesión social está determinado por la demanda de formación permanente de los trabajadores para promover transiciones justas en la actualización de habilidades y competencias en el marco del cambio tecnológico, que impida el desplazamiento hacia el desempleo y la inactividad de los trabajadores que desempeñan actividades vulnerables a la automatización y robotización.

En el contexto de debilidad del principio de estabilidad laboral en Colombia, la acción sindical debe acentuar la protección de los grupos más vulnerables a las transiciones tecnológicas en las ocupaciones promoviendo, mediante la negociación colectiva sectorial, el reforzamiento de la protección contra el despido no causal que habilita el sistema legal laboral colombiano, para incorporar condicionalidades previas a la terminación que deriva del proceso de automatización y robotización del empleo.

En Colombia, las vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo revelan el tránsito progresivo de ocupaciones y su prevalencia en la demanda de trabajo (cuadro 3).



Cuadro 3. El top diez de las profesiones más requeridas



Fuente: Boletín Laboral Unidad del Servicio de Empleo (Noviembre 2020).

En este sentido, el binomio creación/ destrucción de empleos como efecto de la automatización y robotización del trabajo debe analizarse a partir de los postulados de readaptación profesional, que conviene integrar a la agenda sindical para reducir los riesgos de lesión del control y la autonomía de los trabajadores e intervenir desde la esfera colectiva en el rediseño de las organizaciones productivas a partir del diálogo social.



7._A modo de conclusión: la acción sindical de cara al futuro del trabajo



- » Los contratos inteligentes y la tecnología blockchain (cadena de bloques), orientados a la contratación en masa (vgr., seguros, transporte, etcétera), pueden profundizar el control empresarial y dificultarían la negociación colectiva dada la parametrización de variables que caracteriza este tipo de contratos, que en el ámbito laboral deben adecuarse a la limitación del poder patronal por parte de la acción sindical.
- La automatización no solo tiene efectos sobre los trabajadores: en el plano del capitalismo digital, el empleador físico se sustituye por algoritmos que ejercen mayores controles y determinan la asignación de labores, la jornada de trabajo e incluso la remuneración. En ese contexto, la acción sindical debe intervenir para morigerar los efectos, la reducción de la autonomía de los trabajadores y la competencia a la baja en los contextos de los sistemas de gestión algorítmica.
- En el contexto de automatización y robotización, la demanda de actualización de habilidades y competencias de los trabajadores debe ser articulada con la disminución de la jornada de trabajo para el equilibrio laboral/familiar (de cuidados), que genera claves de productividad en el contexto del trabajo del futuro relacionadas con los indicadores de empleabilidad ligada a la reducción progresiva de la brecha ocupacional y salarial por género.
- Para contrarrestar el determinismo tecnológico de la pérdida de puestos de trabajo, es recomendable adoptar convencionalmente el mandato del artículo 13 del Convenio 158 de la OIT, no ratificado por Colombia, sobre consulta a los representantes de los trabajadores: “Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos”.



- Para evitar o limitar al máximo las terminaciones es necesario promover el cumplimiento del artículo 21 de la Recomendación 166 de la OIT: “Entre las medidas que deberían considerarse con miras a evitar o limitar al máximo las terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos podrían figurar la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo”.
- Los supuestos de control por conducto de la instalación de software que controlan la totalidad de actividades en los computadores personales de los trabajadores revelan la demanda de sistemas de intervención heterónomos y autónomos para garantizar la intimidad y el respeto de los linderos de la vida laboral/familiar y de cuidados extraños al ámbito de control patronal.
- Es deseable promover la negociación colectiva sectorial centralizada (sectorial) habilitada en Colombia, de conformidad con lo previsto en el artículo 467 del Código sustantivo del trabajo, incluyendo cláusulas que contengan derechos de formación permanente y la introducción de medidas previas al despido en supuestos de automatización o robotización de actividades.
- En el mismo sentido, en el marco de la negociación colectiva resulta deseable promover la inclusión de cláusulas que contengan derechos de oposición al cumplimiento de órdenes o instrucciones en tiempos que superen la jornada de trabajo, como garantía de las reglas sobre soberanía del tiempo y disponibilidad capaces de limitar supuestos de hiperconexión que

derivan de la utilización indebida de los sistemas de comunicación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

- En la negociación colectiva sectorial es recomendable incluir cláusulas de protección de derechos laborales inespecíficos (vgr., la igualdad, la libertad ideológica y religiosa, el derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen, el derecho de reunión, el derecho a la educación), especialmente vulnerables en el tránsito del modelo productivo hacia la virtualidad por conducto de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- En los supuestos de despido colectivo previsto en el artículo 67 de la ley 50 de 1990, incluir el catálogo de alternativas de protección al empleo, para participar del gobierno del proceso de automatización del proceso productivo, y considerar las respuestas más equilibradas y justas privilegiando la readaptación profesional.
- En el marco de la competencia a la baja que deteriora el reconocimiento y efectividad de derechos en el marco del sistema de producción globalizado, considerar la inclusión de cláusulas sectoriales de vocación universal como respuesta a procesos de deslocalización productiva, favorecidos por el tránsito al control tecnológico.

Referencias bibliográficas

Banco Interamericano de Desarrollo. 2019. “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”.
ECLAC/ILO. 2020. “Employment Situation in Latin America and the Caribbean”. Santiago de Chile, noviembre.

Organización Internacional del Trabajo. 2018. “Negotiating the algorithm”: Automation, artificial intelligence and labour protection”. Employment Policy Department, Working Paper 246. Ginebra.

-----.
2019. Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo adoptada en su centésimo octava reunión, Ginebra, 21 de junio de 2019.

-----.
2019a. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, “Trabajar para un futuro más prometedor”. Ginebra.

-----.
2020. “El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella”. Guía práctica. Ginebra.

Pasco Cosmópolis, Mario. 2012. “Los derechos laborales inespecíficos”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 3 (5), pp.13-26.

Romagnoli, Umberto. 2020. “El dilema del trabajo y la postpandemia. Una mirada europea y latinoamericana”. Agenda latinoamericana del trabajo, el empleo y la protección social, 14 de noviembre.

-----.
2015. “El futuro no será el que una vez fue”. Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales. 10.

World Economic Forum. 2020. “The Future of Jobs Report 2020”. Octubre.

#PrimerLoPrimer
Los retos del trabajo del futuro

RETO DE LA ECOLOGIZACIÓN DE LAS ECONOMÍAS: EMPLEOS VERDES Y CAMBIO CLIMÁTICO

*como elementos de la
agenda sindical*



“El principal reto ambiental para la humanidad es, sin lugar a dudas, el cambio climático”



Hernán Felipe Trujillo Quintero¹

¹Magíster en ciencias en desarrollo sostenible, economista y abogado. Experto en derecho ambiental, derecho minero-energético y valoración económica socio-ambiental de proyectos de mediano y alto impacto. Investigador y profesor de la Universidad Católica de Colombia y de la Fundación Universitaria Agraria de Colombia..

1. Introducción



Sin lugar a dudas, experimentamos una crisis socio-ecológica sin precedentes, una crisis civilizatoria en la cual las relaciones humanas se mantienen sin contemplar los límites físicos de la biósfera (Martínez y Roca, 2001; Leff, 2006; Leff, 2008; Trujillo, 2014). La concepción de riqueza, medida a partir del producto interno bruto (PIB), empieza a mostrarse insuficiente para comprender el bienestar humano (Mazzucato, 2018), y los indicadores ambientales muestran desempeños catastróficos para el mantenimiento de la biósfera (UNEP, 2018).

A pesar de lo anterior, los acontecimientos de los últimos años, especialmente aquellos relacionados con el Acuerdo de París y las posiciones ambientales de algunos Estados, plantean serios cuestionamientos sobre las maneras de actuar de las sociedades

contemporáneas frente a su responsabilidad con los impactos socio-ambientales (Aldana, 2019), la distorsión de la información (Kim y Cooke, 2018) y el riesgo que el planeta Tierra continúe albergando la vida del homo sapiens (Kirton y Warren, 2018).

Si bien la comunidad científica avanza a pasos enormes para comprender los vínculos entre las actividades humanas y la degradación ambiental, como el caso de la crisis climática, la desaparición de especies y la contaminación en todas sus formas, las estructuras socio-económicas se mantienen sin cambios profundos de comportamientos y los consensos globales (a escala política) resultan insuficientes para superar la crisis (Paton, 2008), en gran parte por la presión de los grandes grupos económicos con intereses de corto plazo que quieren perpetuar sus privilegios (Cannan, 2000; Heijden, 2007, Lezama, 2014). Pocos avances se han logrado.

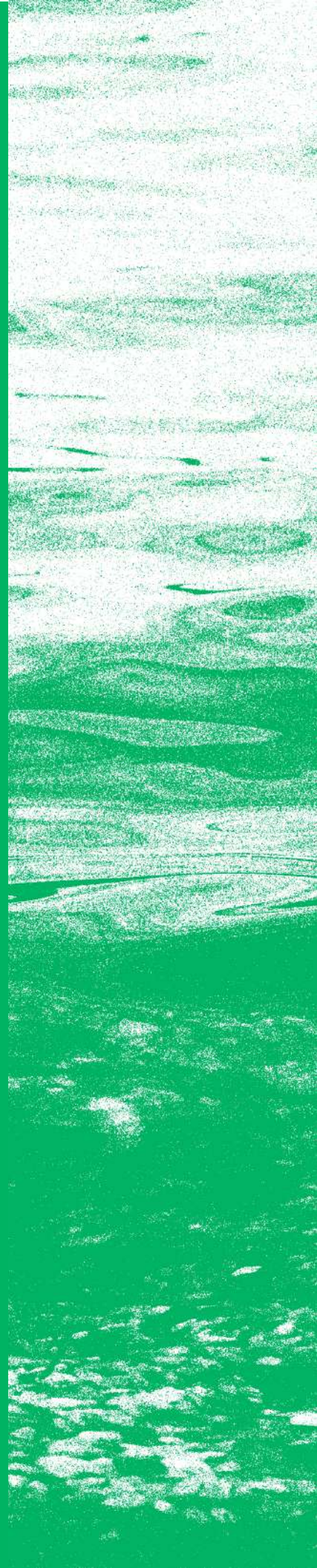
En Colombia la situación no es diferente toda vez que los efectos de las crisis socio-ambiental ponen al país con un dramatismo mayor debido a que enfoca su economía en actividades extractivas (Contraloría General de la República, 2019), a pesar de los riesgos derivados de su posición geográfica, su importancia ecológica, sus grandes reservas hídricas y la vulneración de las comunidades humanas asentadas en territorios no planeados. En este contexto, el mundo del trabajo y de los grupos sindicales se enfrentan a profundos cambios de diversa índole asociados a los retos ambientales. Los cambios derivados de las alteraciones de los flujos de la energía y los ciclos de la materia por parte de las actividades humanas –principalmente económicas–



modificarán las relaciones humanas en la producción, la interacción con la biósfera y el consumo, lo que obligará a hacer ajustes en algunos sectores que desaparecerán, algunos deberán modificar sus estructuras y otros nuevos aparecerán, lo que, a su vez, modificará las relaciones capital-trabajo, entendiendo que los trabajadores y las organizaciones sindicales tendrán que enfrentar dichos retos de manera paralela en su quehacer y su discurso.

Así las cosas, en este documento se exponen algunas ideas, a manera de diagnóstico y prospectiva, que dan cuenta de los principales hechos/fenómenos que están cambiando y cambiarán las dinámicas laborales, las relaciones de trabajo y las apuestas de los movimientos sindicales para el caso colombiano, así como se plantean algunas recomendaciones de política.

2._Contexto de la crisis socio-ecológica en Colombia



Colombia experimenta un deterioro en sus principales indicadores ambientales. El balance coincide con el detrimento del patrimonio natural mundial (Conradin, Engesser y Wiesmann, 2015) y empiezan a ser notorios los efectos en el bienestar de las poblaciones humanas, especialmente en aquellas en condición de vulneración, que a su vez se manifiestan con mayor intensidad con las actividades extractivas (Ávila y Luna, 2013). Se presenta una lista, a manera de balance, de las principales problemáticas:

- » En el aspecto hídrico, Colombia posee aproximadamente el 5% del total de agua dulce para consumo humano en el mundo, pero al menos 391 municipios tienen riesgo de desabastecimiento de agua para los próximos años (Ideam, 2019). A pesar de contar con una política nacional para la gestión del recurso hídrico², hay dificultades para planificar el uso local del agua, hay una sobreexplotación por parte de sectores extractivos y no hay una visión de territorio a largo plazo (Sedano-Cruz, Escobar y Ávila-Díaz, 2012).
- » En materia de diversidad biológica, Colombia es uno de los dos países con mayor expresión en el mundo (Rangel, 2015), pero tiene problemas de información para identificarla y definir estrategias de conservación (Fernández, 2011), enfrenta múltiples presiones por la desaparición de hábitats y espacios naturales para ampliar la infraestructura, las actividades agrícolas y las industrias extractivas (Murcia, Kattan y Andrade-Pérez, 2013) y el 50% de las especies se encuentran en alguna categoría de amenaza (Moreno y Andrade, 2020).

²La Política nacional para la gestión del recurso hídrico puede consultarse en el siguiente enlace: https://www.minambiente.gov.co/images/GestionIntegraldelRecursoHidrico/pdf/Presentaci%C3%B3n_Pol%C3%ADtica_Nacional_-_Gesti%C3%B3n_libro_pol_nal_rec_hidrico.pdf



- » La deforestación se encuentra desbordada, con un total de 7,43 millones de hectáreas en el periodo 1990-2019³, concentrando el 53% en el territorio amazónico, el bosque húmedo tropical más grande del mundo.
- » Con respecto al cambio climático, Colombia aporta el 0,4% de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en el mundo, pero las emisiones de dióxido de carbono se vienen incrementando en los últimos años debido al aumento de la deforestación, el crecimiento del transporte, las actividades de explotación de hidrocarburos y una mayor demanda de energía eléctrica (OECD, 2014; Ideam, PNUD, MADS, DNP, Cancillería, 2015).
- » La contaminación atmosférica en los principales centros urbanos presenta mediciones por encima de los mínimos permisibles por la norma ambiental colombiana y por fuera de los límites recomendados para la vida humana (OMS, 2011). Por otro lado, Colombia es el país con la mayor contaminación con mercurio por habitante debido a las malas prácticas de minería artesanal del oro (Cordy et al., 2011).
- » En cuanto a la generación de residuos, en promedio, Colombia produce anualmente 200 kilogramos al año por habitante, con grandes brechas entre lo urbano y lo rural, y genera unas 174.000 toneladas de residuos peligrosos al año, provenientes principalmente de la industria minera (OECD, 2014).

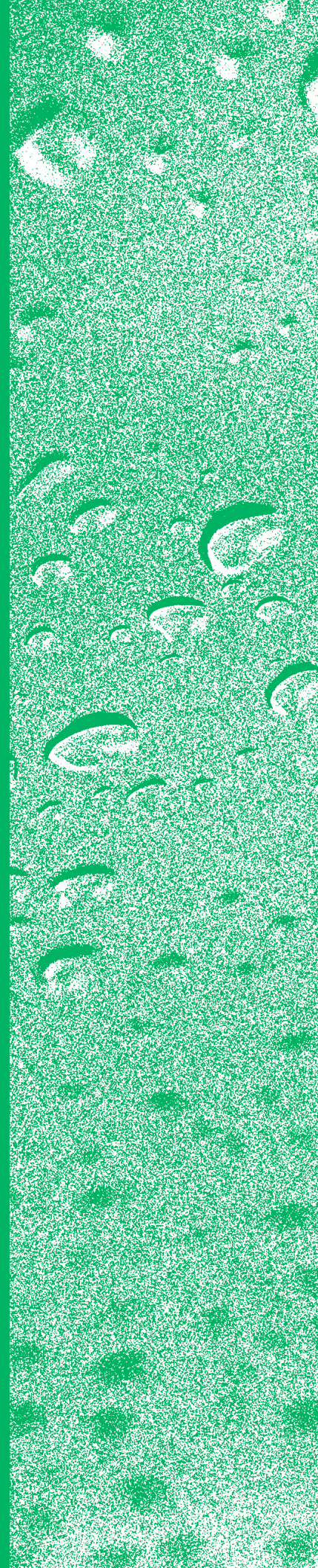
³ Según datos oficiales del Ideam. Para mayor información, consultar el siguiente enlace, donde se encuentra el cambio de cobertura de bosque a no bosque 1990-2000, 2000-2005, 2005-2010, 2010-2012, 2012-2013, 2013-2014, 2014-2015: <http://www.ideam.gov.co/web/ecosistemas/cambio-de-la-superficie-cubierta-por-bosque-natural>.

Para el año 2016 se recomienda seguir el documento que encuentran en el siguiente enlace: <http://www.ideam.gov.co/documents/24277/0/Presentaci%97n+Estrategia+Integral+de+Control+a+la+Deforestaci%97n/173f79bf-3e68-4cbc-9387-80123d09b5e2>.

Para 2017, se recomienda la lectura del documento Núcleos activos por deforestación 2017, que se encuentra en el siguiente enlace: <http://documentacion.ideam.gov.co/openbiblio/bvirtual/023708/boletinDEF.pdf>. Para 2018, 2019 y 2020 las alertas tempranas de deforestación 2018-1, 2018-2, 2018-3, 2018-4, 2019-1, 2019-2, 2019-3, 2019-4 se encuentran en el siguiente enlace: <http://smbyc.ideam.gov.co/MonitoreoBC-WEB/pub/alertasDeforestacion.jsp?0.465895677275287>

Con lo anterior se evidencia que la problemática ambiental en Colombia es compleja y diversa. Se requieren, por tanto, acciones inmediatas si entendemos que los costos de la inacción o del escenario tendencia –el no hacer nada– es caótico para el bienestar humano y para los límites de la biósfera. Las siguientes líneas abordarán la crisis climática y el necesario ajuste del modelo económico.

3._ El reto del cambio climático y la ecologización de las economías



El principal reto ambiental para la humanidad es, sin lugar a dudas, el cambio climático o, como lo advierte el Panel Intergubernamental del Cambio Climático, la crisis climática. Las temperaturas en el planeta Tierra se han elevado, en promedio, entre 0,8 y 1,2 grados Celsius, comparados con los niveles preindustriales, debido a la emisión de gases efecto invernadero, y hay una alta probabilidad de que llegue a 1,5 grados Celsius en 2030 (IPCC, 2018), con consecuencias devastadoras en los sistemas naturales y humanos que se resumen en el cuadro 1.

Cuadro 1. Impactos potenciales y riesgos asociados al cambio climático

Dimensión	Consecuencias plausibles
Impactos sobre la biósfera	Diferencias en los modelos climáticos por regiones con respecto al estado actual.
	Aumento del nivel medio global del mar.
	Aumento del nivel medio global del mar.
	Aumento en los niveles de acidez y descenso en los niveles de oxígeno que afectará diversidad biológica marina.
	Alteración del ciclo hidrológico, modificando la distribución del agua.
Impactos sobre la sociedad	Aumento de enfermedades por incrementos de temperatura.
	Afectaciones a la seguridad alimentaria.
	Menor disponibilidad de agua.
	Migración humana por afectaciones ambientales.
	Reducción de los medios de subsistencia de las sociedades humanas.
Impactos sobre la economía	Aumento en los gastos para la mitigación y adaptación.
	Menores tasas de crecimiento económico.

Fuente: elaboración propia. (IPCC, 2018).



Ante este escenario catastrófico, la academia, la sociedad civil y los Estados han logrado consenso frente a la causa: las actividades que desarrolla nuestra especie, especialmente las relacionadas con el sistema de producción y consumo, son intensivas en emisiones de gases efecto invernadero (IPCC, 2014).

Como respuesta a lo anterior, las organizaciones humanas (buena parte de ellas representadas aún en Estados y con esquemas de producción en empresas) han insistido en los diferentes escenarios de negociación, con especial interés de las Naciones Unidas y todas sus entidades adscritas, en que es posible ajustar las dinámicas económicas, culturales y sociales a los límites impuestos por nuestra biósfera. Las discusiones iniciadas con la Declaración de Estocolmo, que incluyeron dos décadas de conceptualización sobre el giro en el modelo de desarrollo industrial y los instrumentos ambientales de carácter global, llevaron al consenso logrado en la Cumbre de Río en 1992, que definió el sentido (o giro) del desarrollo en el denominado desarrollo sostenible (Trujillo, 2014).

En el seno de dicha institucionalidad se defiende la hipótesis que aún es posible modificar el comportamiento extractivo de las actividades humanas en una senda de cooperación con la vida en todo sentido (especialmente la vida macroscópica) para mantener los equilibrios que aún persisten. Desde este nivel, basta con entender el problema desde una perspectiva micro (desde el individuo y la empresa que toman decisiones racionales) para lograr cambios a escala local; combinado con una estrategia de negociación macro para lograr reducciones a escala global dentro de la



Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático (Boubakarymoskolaï, 2016; Popa et al., 2018; Katz-Rosene y Paterson, 2018).

Se requiere, por tanto, un proceso de transformación del sistema económico (producción y consumo), que deje de invisibilizar los impactos ambientales (o la alteración de los flujos de materiales y energía) y los incorpore –o interiorice– en el sistema de precios, con el propósito de motivar cambios en el comportamiento de los agentes económicos, propendiendo a reducir, eliminar, mitigar y compensar los impactos socio-ecológicos. A lo anterior le conocemos como “ecologización de la economía”.

La ecologización de la economía partió del informe presentado por Stern al gobierno del Reino Unido en el que calculó los costos económicos del cambio climático, así como las oportunidades y posibilidades de nuevos emprendimientos (Stern, 2006). Luego, en ocasión a la debacle económica de finales de la primera década del siglo XXI, el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA, 2009) redactó un informe que denominó “Hacia un nuevo acuerdo verde global”, en el que propuso la salida de la crisis por medio de inversiones en servicios ambientales y negocios verdes, con la idea original de resignificar el valor económico del capital natural para lograr reducciones de gases efecto invernadero, que a su vez sirvió de insumo en la cumbre de Río+20 para definir el concepto de economía verde (EV), entendiéndolo como aquel sistema bajo en emisiones de carbono, tecnológico y energéticamente eficiente y garante de una

estrategia adecuada de gestión del capital natural (PNUMA, 2011; Arias-Henao, 2017).

En Colombia la incorporación del concepto de economía verde se plasmó por primera vez en el Plan nacional de desarrollo 2014-2018, en coherencia con lo definido en Río+20 y las exigencias de ingreso a la Oede (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) (Censat Agua Viva, 2018). De allí se conformó la Misión de Crecimiento Verde, con la finalidad de “(...) discutir con la sociedad civil, el sector público, el sector privado, la academia, los medios de comunicación y el público en general, las opciones de política para la incorporación de un enfoque de crecimiento verde en la planeación del desarrollo del país” (DNP, 2019: 16), cuyo documento discutiremos en el siguiente apartado junto a los efectos de la economía verde en el trabajo y las organizaciones sindicales.

4._Empleos verdes y transformaciones en las relaciones de trabajo



Frente a la crisis socio-ambiental y los procesos de transición hacia economías bajas en carbono, las relaciones laborales se verán perturbadas debido a las nuevas medidas que se deben tomar para ajustar las actividades humanas a los límites físicos de la biósfera. Por un lado, la transición generará pérdidas de empleo debido a la falta de competencias por parte de algunos trabajadores para enfrentar los nuevos retos, pero traerá nuevas oportunidades de negocios y adaptaciones que favorecerán la generación de empleo (OIT, 2019). Así, por ejemplo, se estima que la implementación del Acuerdo de París acabará con cerca de seis millones de empleos, pero generará unos veinticuatro millones más (OIT, 2018).

Para el caso colombiano, si bien no hay un análisis del impacto en empleos, la implementación del Acuerdo de París se encuentra articulada con la Estrategia colombiana de desarrollo bajo en carbono⁴, el Plan nacional de adaptación al cambio climático⁵, y la Estrategia nacional de reducción de emisiones por deforestación y degradación de bosques⁶, que estiman una disminución de empleos en sectores como el de hidrocarburos y la ganadería (ambos con baja intensidad en mano de obra), pero un incremento de puestos de trabajo en sectores asociados a la economía forestal y el ecoturismo, la generación de energías limpias y la construcción de vivienda e infraestructura carbono-eficiente.

⁴Disponible en el siguiente enlace: <https://www.minambiente.gov.co/index.php/component/content/article/469-plantilla-cambio-climatico-25>

⁵Disponible en el siguiente enlace: <https://www.dnp.gov.co/programas/ambiente/CambioClimatico/Paginas/Plan-Nacional-de-Adaptacion.aspx>

⁶Disponible en el siguiente enlace: <https://www.minambiente.gov.co/index.php/component/content/article?id=439:plantilla-bosques-biodiversidad-y-servicios-ecosistematicos-32>

Los desafíos de los empleos verdes y la transición a economías bajas en carbono, sin embargo, van más allá de la generación o pérdida de empleos. Otro de los grandes retos tiene que ver con las nuevas habilidades de los trabajadores para insertarse en las nuevas



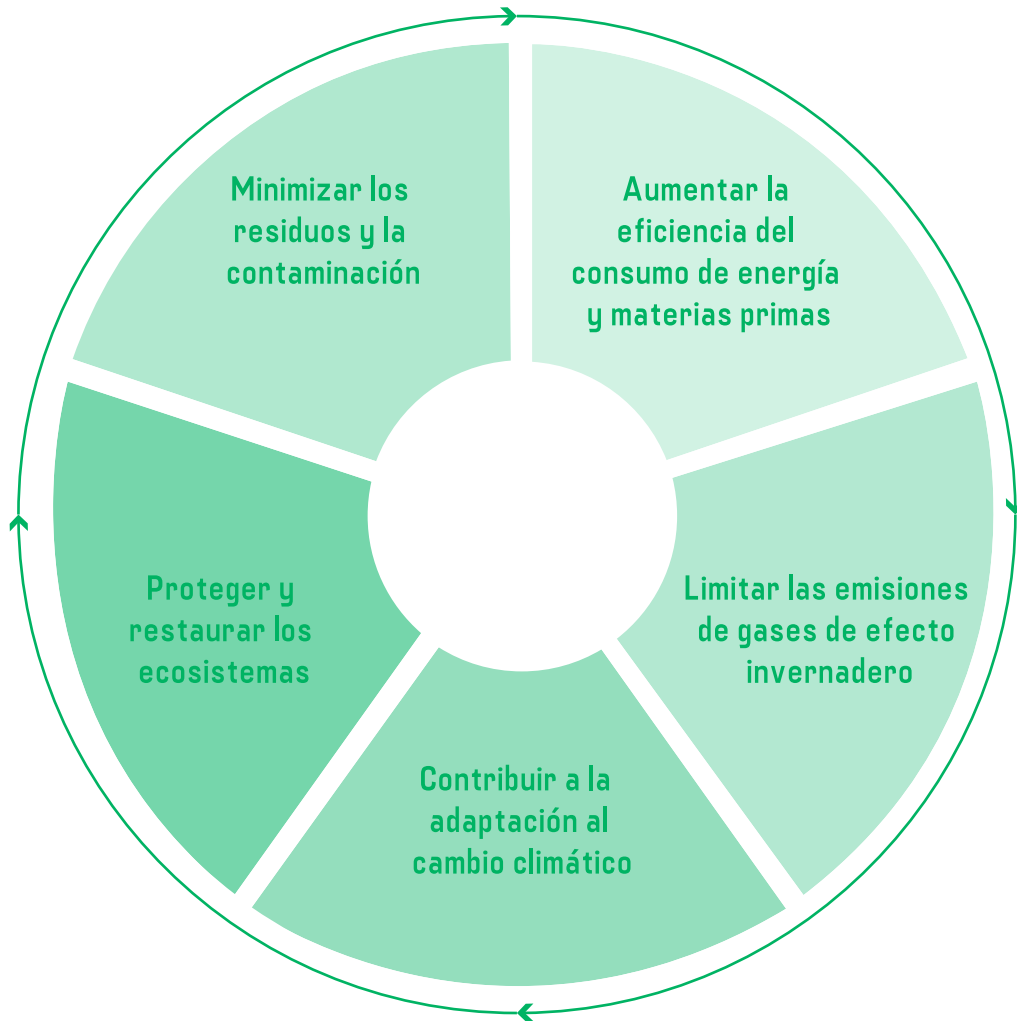
dinámicas en los diferentes sectores para reducir los flujos de materiales y energía, lo que debe garantizar un aprendizaje continuo para prevenir, reducir, eliminar o mitigar los impactos ambientales (Nieto, 2010; Jiménez, 2012). Así las cosas, es necesario que estas habilidades asociadas a la reducción de impactos ambientales se incorporen en el sector educativo y en los procesos de entrenamiento de las empresas (Bianchi y Szpak, 2016).

Acompañado de lo anterior, la transición necesaria a la economía verde promoverá el endurecimiento de la normativa ambiental que resultará, inevitablemente, en pérdidas significativas de empleos en sectores económicos que utilizan intensivamente combustibles fósiles, como el sector del acero, la minería, la extracción de hidrocarburos, el refinamiento de petróleo y servicios de gas natural (Jiménez, 2012). En este mismo sentido, la transformación del aparato económico, particularmente del sistema de transporte, que pasará de hacer uso intensivo de combustibles fósiles como principal fuente de energía al uso de energías renovables y limpias, generará nuevos emprendimientos y, con ellos, nuevos empleos (OIT, 2019).

En coherencia con la apuesta por economías bajas en carbono (o EV), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió presentar una propuesta específica que se articule con el nuevo modelo económico (EV) y la apuesta de desarrollo sostenible, denominándolo “empleos verdes”, cuyo propósito es la generación de empleos para alcanzar el desarrollo sostenible, reducir los impactos ambientales adversos, mejorar la inclusión social y ofrecer nuevas oportunidades económicas (OIT, 2016: 4).

El gráfico 1 permite visualizar los efectos de los empleos verdes frente a la crisis socio-ambiental.

Gráfico 1. Efectos de los empleos verdes frente a la crisis socio-ambiental

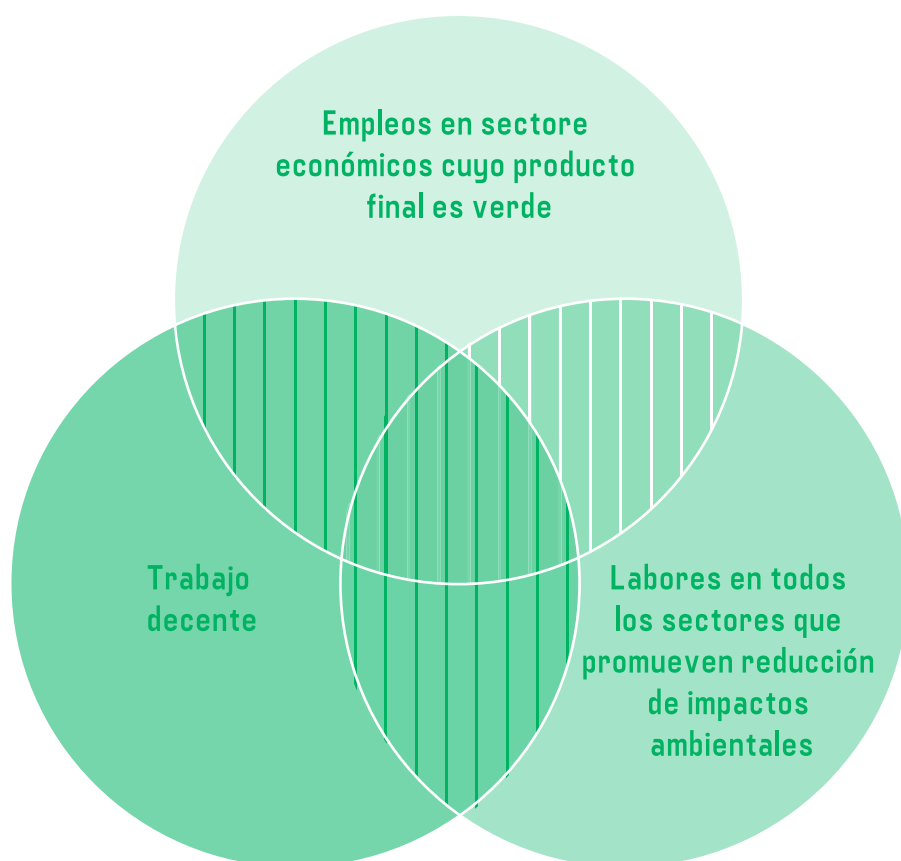


Fuente: elaboración propia. (OIT).

Así las cosas, para la OIT se distinguen tres tipos de empleos verdes: 1) empleos que le apuntan al trabajo decente, esto es, salarios dignos, seguridad laboral y condiciones apropiadas para el desarrollo de este; 2) empleos en sectores económicos cuyo producto final es verde; y 3) labores en todos los

sectores que promuevan la reducción de flujos de materiales y energía y/o la conservación de ecosistemas⁷. El gráfico 2 muestra la relación entre 1), 2) y 3), entendiendo por empleos verdes todos aquellos que se encuentran en la zona demarcada por el color rojo.

Gráfico 2. Tipos de empleos verdes



Fuente: elaboración propia. (OIT).

En coherencia con lo anterior, a finales de 2019 el gobierno de Colombia suscribió con la OIT, por medio del Ministerio del Trabajo, el Pacto por los empleos verdes y la transición justa en Colombia, con el propósito de:

(...) definir las estrategias para potencializar la promoción de este tipo de empleos, con el desarrollo de nuevas capacidades laborales y la adaptación del sector productivo, para afrontar los retos del crecimiento verde, con base en la formalización empresarial, el aumento de la productividad laboral y la gestión del talento humano⁸.

Si bien el Pacto es un documento marco que se articula con la apuesta de Colombia para hacer tránsito hacia la economía verde y complementa el documento de la Misión de Crecimiento Verde, este último se limita a señalar que el principal problema en materia laboral para alcanzar el crecimiento verde es la baja productividad laboral y la disposición inadecuada del recurso humano, lo que explica los bajos salarios y la informalidad. No obstante, en las dimensiones analizadas se pueden visualizar algunas oportunidades y retos en materia laboral, que se sintetizan en el cuadro 2.

⁷Tomado de la OIT en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang-es/index.htm

⁸Tomado textualmente de la página web del Ministerio del Trabajo de Colombia en el siguiente enlace: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2019/noviembre/pacto-por-los-empleos-verdes-y-transicion-justa-en-colombia-firmaron-oit-y-mintrabajo>

Cuadro 2. Oportunidades y retos en materia laboral de la Misión de Crecimiento Verde

Dimensión/Sector	Diagnóstico	Oportunidades/ retos en materia laboral
1. Productividad del uso del agua, eficiencia en el tratamiento de aguas residuales y reúso del agua	- No hay buen aprovechamiento en la producción de riqueza, a pesar de su abundancia. - 70% del agua se usa en el sector agrícola y generación de energía. - Reducción oferta hídrica por variabilidad climática.	- Empleo. Creación de nuevos puestos de trabajo formales cualificados para mejorar la eficiencia hídrica en los diferentes sectores económicos. - Educación. Cualificación de trabajadores agrarios y sector energético en manejo de recurso hídrico.
2. Productividad en el uso de la tierra	- Baja productividad de la tierra. - Grandes impactos en el suelo, el agua y el cambio climático.	- Empleo. Destrucción de empleos por baja productividad asociada a los impactos ambientales. - Educación. Formación técnica de trabajadores agrarios en reducción de flujos de materiales y energía en sector pecuario y agrícola.
3. Eficiencia energética	- La baja intensidad energética refleja baja industrialización y predominio del sector de servicios. - Sector transporte tiene el más alto consumo energético.	- Empleo. Movilidad sostenible generará nuevos empleos cualificados, pero se perderán otros en sector tradicional. - Educación. Formación profesional en eficiencia energética.
4. Intensidad en el uso de materiales y economía circular	- Alta intensidad en el uso de materiales. - Ausencia de incentivos para consolidar economías circulares y aprovechamiento de residuos.	- Empleo. Nuevos puestos de trabajo con la creación de nuevos emprendimientos en economía circular.
5. Bio-economía	- Oportunidad de riqueza con alto valor agregado aprovechando la riqueza ambiental del país.	- Empleo. Nuevos puestos de trabajo con la creación de nuevos emprendimientos en bio-economía.
6. Economía forestal	- Oportunidad de crecimiento nacional y regional, contribuyendo a la reducción de la deforestación y de la degradación de los bosques naturales.	- Empleo. Nuevos puestos de trabajo con la creación de nuevos emprendimientos en economía forestal.
7. Fuentes no convencionales de energía renovable	- Oportunidad para diversificar la matriz energética, contribuir a la seguridad energética del país y generar nuevos negocios	- Empleo. Nuevos puestos de trabajo con la creación de nuevos emprendimientos en generación de energía con fuentes no convencionales.

Fuente: elaboración propia. (DNP, 2019).

5._Algunas apuestas de las organizaciones sindicales frente a la descarbonización de la economía



A pesar de la apuesta institucional por ajustar las actividades humanas a sistemas bajos en carbono mediante estrategias de política de orden internacional y nacional, existen algunos elementos adicionales que las organizaciones sindicales deberán tener en cuenta, además de los ya explicados ajustes que desatará la apuesta de economía verde y empleos verdes. Se mencionan a continuación en forma de lista:

- » **Ecología y enfoque de género.** Una de las críticas al enfoque tradicional de las relaciones capital/trabajo tiene que ver con la invisibilización del enfoque de género y la economía del cuidado en la contabilidad económica (Goldschmidt-Clermont, 1987; Campillo, 2000), lo que lleva a una desigualdad de oportunidades y de brechas en la remuneración. En la última década, las discusiones sobre este punto ponen el foco en la perspectiva ambiental. En Colombia, por ejemplo, se reconoce que la labor de la mujer en la ruralidad y los bosques contribuye en cerca del 67% de los procesos de restauración ecológica y conservación de diversidad biológica debido a que tienen una sensibilidad más fuerte y profunda con la naturaleza (Padilla-Díaz, 2006). De igual manera, se estima que las mujeres detentan menos del 1% de los derechos de propiedad sobre la tierra, pero realizan las dos terceras partes del trabajo rural con bajas remuneraciones y son quienes más reciben los impactos de las alteraciones de los ecosistemas en su quehacer diario (Mallén, 2013). Teniendo de presente lo anterior, es indispensable garantizar en el debate de las organizaciones sindicales la igualdad de derechos entre mujeres y hombres para cerrar la brecha histórica existente, pero además para garantizar el mantenimiento de la diversidad biológica y los equilibrios en los territorios.
- » **Deuda ecológica.** En términos generales, la crítica más

generalizada del comercio internacional tiene que ver con la asignación inequitativa de los flujos monetarios entre el Sur y el Norte global, lo que explica las brechas de ingreso y riqueza. No obstante, han aparecido nuevas críticas, esta vez desde la economía ecológica, que señalan que buena parte de las ganancias derivadas del comercio no solo se distribuyen inequitativamente en favor del Norte, sino que se generan a partir de la utilización de recursos en los países del Sur, que a su vez se quedan con los impactos socio-ambientales (Russi et al., 2003), y para el caso colombiano, el balance de flujo de materiales es negativo (Rincón, 2003). La pérdida de recursos bióticos y abióticos que no se internalizan en los precios y, por ende, no entran en la contabilidad del mercado, afecta el bienestar de los trabajadores en tanto se reduce la oferta ambiental.

- » Justicia ambiental. En los últimos años hay un incremento significativo de los conflictos socio-ambientales. En la medida que la disponibilidad de recursos se reduce y las comunidades humanas empiezan a sentir temor de desabastecimiento, emergen nuevas apuestas hacia modelos alternativos de desarrollo, donde la gestión de los factores bióticos y abióticos se vuelve crucial y su manejo se lo disputan las comunidades locales, las empresas y los Estados. El resultado de lo anterior es el incremento de las movilizaciones sociales que resultan claves para la construcción de tejido social (Agyeman, 2005; Mohai, Pellow y Timmons, 2009). En este orden de ideas, el movimiento sindical debería alinear sus estrategias de lucha con las nuevas formas de extracción de trabajo en los territorios, en aras de garantizar mejores condiciones de vida en los trabajadores agrarios, campesinos y colonos.
- » Educación para la sostenibilidad. Como se advirtió, los cambios en las dinámicas sectoriales en ocasión

a la ecologización de la economía requieren nuevas competencias y conocimientos por parte de los trabajadores. El reto se concentra entonces en tener sociedades con un sistema educativo que sea capaz de formar las habilidades y competencias básicas para la sostenibilidad en todos los niveles de formación (OIT, 2013). De igual modo, la capacitación permanente toma un lugar preponderante en la formación de trabajadores por parte del Estado y las empresas, para que asuman con responsabilidad y eficiencia los retos que devienen con las nuevas modalidades de trabajo (Bianchi y Szpak, 2016). Así las cosas, dentro de la agenda de las nuevas reivindicaciones de las organizaciones sindicales, el tránsito hacia nuevas modalidades de trabajo en nuevos sectores requiere un ajuste en los procesos de formación académica y capacitación, y nuevas exigencias en sus peticiones frente a las obligaciones del Estado y la empresa para hacer efectiva esta transición.

Referencias bibliográficas

Agyeman, J. 2005. Environmental Justice and Sustainable Communities. New York University Press. New York.

Aldana, D. 2019. "Stop Eco-Apartheid: The Left's Challenge in Bolsonaro's Brazil". *Dissent*. 66 (1), pp. 23-31. doi: 10.1353/dss.2019.0004

Arias-Henao, Juan. 2017. "La nueva economía verde y la vieja mercantilización de la naturaleza". *Ecología política*. 53, pp. 12-16.

Ávila, Patricia y Eduardo Luna. 2013. "Del ecologismo de los ricos al ecologismo de los pobres". *Revista Mexicana de Sociología*. 75 (1), pp. 63-89.

Bianchi, Eduardo y Carolina Szpak. 2016. "Empleo verde: el rol del estado y las empresas ante el cambio climático. Green Jobs: State and businesses role related with climate changes". *Revista Argentina de Investigación en Negocios*. 2 (1-2), pp. 7-19.

Boubakarymoskolaï, D. 2016. "The influence of the implementation of CSR on business strategy: An empirical approach based on Cameroonian enterprises". *Arab Economic and Business Journal*. 11 (2), pp. 162-171. doi: 10.1016/j.aebj.2016.04.001

Campillo, F. 2000. "El trabajo doméstico no remunerado en la economía". *Nómadas*. 12 (1), pp. 98-113.

Cannan, C. 2000. "The environmental crisis, greens and community development". *Community Development Journal*. 35 (4). Special Issue: Community Development: Globalization from Below. October, pp. 365-376.

Censat Agua Viva. 2018. Adopción e implementación



de la economía verde en Colombia. Colección de alertas sobre economía verde. Bogotá. Recuperado a partir de: https://co.boell.org/sites/default/files/economiaverde2_web.pdf

Conradin, K., M. Engesser y U. Wiesmann. 2015. "Four decades of World Natural Heritage –how changing protected area values influence the UNESCO label". DIE ERDE –Journal of the Geographical Society of Berlin. 146 (1), pp. 34–46. doi: 10.12854/erde-146-4

Contraloría General de la República. 2019. Informe sobre el estado de los recursos naturales y del ambiente. Contraloría General de la República. Bogotá. Recuperado a partir de: <https://www.contraloria.gov.co/documents/20181/1560084/Informe+sobre+el+Estado+de+los+Recursos+Naturales+y+del+Ambiente+2018.pdf/0feabaa0-2b23-4309-bc91-c6906c71a62e?version=1.0>

Cordy, Paul, Marcello Veiga, Ibrahim Salih, Sari Al-Saadi, Stephanie Console, Oseas García, Luis Mesa, Patricio Velásquez-López y Monika Roeser. 2011. "Mercury contamination from artisanal gold mining in Antioquia, Colombia: The world's highest per capita mercury pollution". The Science of the total environment, pp. 410–411. 154–60. 10.1016/j.scitotenv.2011.09.006.

DNP. 2019. "Misión de crecimiento verde. Documento síntesis de los resultados de estudios técnicos".

Fernández, F. 2011. The greatest impediment to the study of biodiversity in Colombia. Instituto de Ciencias Naturales, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Goldschmidt-Clermont, L. 1987. Economic evaluation of unpaid household work; Africa, Asia, Latin America and Oceania. OIT.

Heijden, Hein Anton. 2007. "Environmental Movements, Ecological Modernisation and Political Opportunity Structures". Environmental Politics. 8, pp. 199–221. 10.1080/09644019908414444.

Ideam. 2019. Estudio nacional del agua 2018. Ideam. Bogotá.

Ideam, PNUD, MADS, DNP, Cancillería. 2015. Inventario nacional de gases efecto invernadero (GEI) en Colombia. Tercera Comunicación Nacional de Cambio Climático de Colombia. Bogotá.

IPCC. 2014. Climate Change 2014: Synthesis Report. Contribution of Working

Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. IPCC. Geneva, 151 pp. Recuperado a partir de: https://archive.ipcc.ch/pdf/assessment-report/ar5/syr/SYR_AR5_FINAL_full_wcover.pdf

-----.

2018. Calentamiento global de 1,5 °C. Informe especial del IPCC sobre los impactos del calentamiento global de 1,5 °C con respecto a los niveles preindustriales y las trayectorias correspondientes que deberían seguir las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero, en el contexto del reforzamiento de la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático, el desarrollo sostenible y los esfuerzos por erradicar la pobreza. Documento de política. Recuperado a partir de: https://www.ipcc.ch/site/assets/uploads/sites/2/2019/09/IPCC-Special-Report-1.5-SPM_es.pdf

Jiménez, L. 2012. “La sostenibilidad como oportunidad ante la crisis: economía verde y empleo”. *Ambienta: La revista del Ministerio de Medio Ambiente*. 101, pp. 42-53.

Katz-Rosene, R. y M. Paterson. 2018. *Thinking Ecologically About the Global Political Economy*. Routledge. London.

Kim, S. y S. Cooke. 2018. “Environmental framing on Twitter: Impact of Trump’s Paris Agreement withdrawal on climate change and ocean acidification dialogue”. *Cogent Environmental Science*. 4 (1), pp. 1-19. doi: 10.1080/23311843.2018.1532375

Kirton, J. y B. Warren. 2018. *G20 Climate Change Governance: Performance, Prospects, Proposals*. Soka University. Tokyo. Recuperado a partir de: http://www.g20.utoronto.ca/biblio/G20_Climate_Change_Governance_181210.pdf

Leff, E. 2006. *Aventuras de la epistemología ambiental*. Siglo XXI Editores. México.

-----.

2008. *Discursos sustentables*. Siglo XXI Editores. México.

Lezama, José Luis. 2014. “La política internacional del cambio climático”. *Sociedad y Ambiente*. 1 (3), pp. 104-117.

Mallén, C. 2013. “La atención internacional al bosque y a la mujer: una concordancia perfecta”. *Revista Mexicana de Ciencias Forestales*. 4 (16), pp. 04-08.

Martínez, J. y J. Roca. 1999. *Economía ecológica y política ambiental*. Fondo de Cultura Económica. México.

Mazzucato, M. 2018. *The Value of Everything: Making and Taking in the Global Economy*. PublicAffairs. New York.

Mohai, P., D. Pellow y J. Timmons. 2009. Environmental Justice Annual Review of Environment and Resources. 34 (1), pp. 405–430. doi: 10.1146/annurev-environ-082508-094348

Moreno, L. A. y G. I. Andrade (eds.). 2020. *Biodiversidad 2019. Estado y tendencias de la biodiversidad continental de Colombia*. Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt. Bogotá.

Nieto, J. 2010. “Economía sostenible y empleos verdes en tiempos de crisis”. *Ecología Política*. 40, pp. 35–46.

Murcia, C., G. H. Kattan y G. I. Andrade y Pérez. 2013. “Conserving Biodiversity in a Complex Biological and Social Setting: The Case of Colombia”. En P. H. Raven, N. S. Sodhi y L. Gibson (eds.). *Conservation Biology*. <https://doi.org/10.1002/9781118679838.ch11>

OECD. 2014. *OECD Environmental Performance Reviews: Colombia 2014*. OECD Publishing.

OIT. 2013. *Empleos verdes, trabajo decente y desarrollo sostenible*. Consejo de Administración, Reunión 102, Ginebra. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_210289.pdf

2016. *El Programa Empleos Verdes de la OIT*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_432895.pdf

2018. “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2018: sostenibilidad medioambiental con empleo”. Ginebra. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_628710.pdf

2019. *Trabajar para un futuro más prometedor–Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado a partir de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

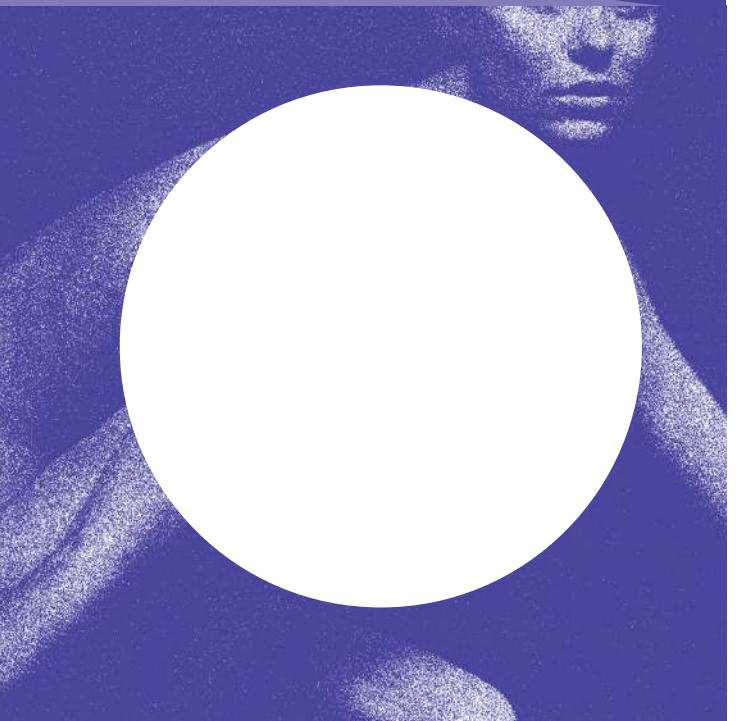
OMS. 2011. *Outdoor Pollution in Cities*. Ginebra [base de datos].
Padilla-Díaz, K. S. 2006. “Espacio y territorio: mujeres del río, del

- manglar y de la tierra”. Jangwa Pana. 5 (1), pp. 150–170. <https://doi.org/10.21676/16574923.457>
- Paton, J. 2008. “What’s left of sustainable development?”. Journal of Australian Political Economy. 62, pp. 94–119.
- PNUMA. 2009. Hacia un nuevo acuerdo verde global. Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Informe de política. Recuperado a partir de: http://www.uncclearn.org/sites/default/files/inventory/unep90_spn_0.pdf
-----.
2011. Hacia una economía verde. Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza. PNUMA. Recuperado a partir de: https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/22022/ger_spanish.pdf?sequence=1&%3BisAllowed=
- Popa, C., M. Cucu, I. Reczey y A. M. M. Popa. 2018. “Revision of functional role of the international financial institutions on global economy governance”. Scientific Bulletin “Mircea Cel Batran” Naval Academy. 21 (1), pp. 1–8. doi: 10.21279/1454-864X-18-|1-029
- Rangel, J. 2015. “La biodiversidad de Colombia: significado y distribución regional”. Rev. Acad. Colomb. Cienc. Ex. Fis. Nat. 39 (151), pp. 176–200. doi: 10.18257/raccefyn.136
- Rincón, Mario. 2003. “Dimensiones biofísicas del comercio exterior colombiano: evidencias de intercambio ecológicamente desigual para el período 1970–2002”. Economía industrial. 352, pp. 95–120.
- Russi, D., I. Puig, J. Ramos, M. Ortega y P. Ungar. 2003. Deuda ecológica ¿Quién debe a quién? Editorial Icaria. Barcelona.
- Sedano-Cruz, Karime, Yesid Escobar y Álvaro Ávila-Díaz. 2012. “Variabilidad climática, cambio climático y gestión integrada del riesgo de inundaciones en Colombia”. Revista Semillas, 47–53.
- Stern, N. 2006. Stern Review on the Economics of Climate Change. Recuperado a partir de: http://www.hm-treasury.gov.uk/sternreview_index.htm
- Trujillo, Hernán. 2014. “Economía extractiva y sostenibilidad: en busca de los límites físicos de las actividades humanas”. En Lecturas críticas del desarrollo: perspectivas latinoamericanas. Ed. Bonaventuriana. Bogotá.
- UNEP. 2018. Annual Report 2018. UN Environment. Recuperado a partir de: <https://www.unep.org/annualreport/2018/index.php#ch-04>

#PrimerLoPrimer
Los retos del trabajo del futuro

RETO POR LA PROFUNDIZACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

*y la crisis de los
cuidados*



**“Las actividades
que desarrollan
las mujeres en los
hogares reproducen
y sostienen la vida y
la fuerza de trabajo”**

Diana Paola Salcedo Novoa

Alejandra María Trujillo Uribe¹

¹Diana Paola Salcedo Novoa. Economista, candidata a magíster en políticas públicas. Ha trabajado como investigadora en diferentes organizaciones no gubernamentales e instituciones como la Alcaldía de Medellín, la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Viva la Ciudadanía. Autora de libros y artículos sobre la protección social.

Alejandra Trujillo Uribe. Abogada con maestría en política social, con experiencia en asesoría en temas laborales, sindicales y de género. Exdirectora del Centro de Atención Laboral de Bogotá, integrante de la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado de Bogotá y coordinadora de proyectos en temas de democracia y género de la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (Fescol).

1. Introducción





Desde las visiones de la economía más ortodoxa, el concepto de trabajo siempre ha estado asociado al concepto de pago, salario o retribución económica. En este orden de ideas, ha dejado por fuera todas las actividades del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que las mujeres desarrollan en los hogares, gratuita y mayoritariamente, y que reproducen y sostienen la vida y la fuerza de trabajo. Por eso, en el marco de una construcción de conceptos y derechos en el futuro del trabajo es importante incluir los aportes de la economía feminista, que introducen reflexiones críticas para insistir en que trabajo es toda actividad que demanda tiempo y energía, que no se circunscribe a las relaciones laborales del mercado remunerado, y con ello contribuir a desnaturalizar el cuidado como una actividad propia de las mujeres, exigiendo sacarlo del ámbito privado para convertirlo en un derecho

que debe garantizar principalmente el Estado. Debemos transitar de una mirada del cuidado como categoría analítica, para convertirlo en una agenda potencialmente feminista y transformadora que permita sociedades más democráticas, igualitarias e incluyentes (Esquivel, 2015).

El origen de buena parte de las desigualdades de género –laborales, económicas y políticas– es la distribución inequitativa de los cuidados en lo doméstico y la existencia de una organización social de los cuidados patriarcal y *familista*². Antes de la pandemia, en Colombia había cerca de seis millones de mujeres en actividades del hogar, trabajando a tiempo completo en el cuidado no remunerado, mujeres que no tienen ingresos propios ni autonomía económica, excluidas de los derechos laborales y de las prestaciones asociadas al sistema de protección social.

Para el trimestre móvil noviembre 2020–enero de 2021, el 38,3% de la población en edad de trabajar estaba inactiva, un aumento de 2,2 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre de 2019–2020. El mayor porcentaje de hombres inactivos se encontraba estudiando (50,4%), mientras que en el caso de las mujeres el mayor porcentaje, 63,5%, lo registraban los oficios del hogar. Es una constante, incluso por fuera de la pandemia, que los oficios del hogar sean la actividad mayoritaria de las mujeres fuera del mercado laboral remunerado. Esas inequidades en el trabajo de cuidado no remunerado (TCNR) se evidencian en que mundialmente el 76,2%³ de las horas destinadas al cuidado las ocupen mujeres; en Colombia, por su parte, según la Encuesta nacional de uso del tiempo (ENUT) 2016–2017,

²Familista se refiere a una organización social del cuidado en la cual la familia es la principal oferente de servicios, que en este caso son no remunerados y se concentran sobre todo en las mujeres y las niñas.

³https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

diariamente ellas destinan 7 horas 14 minutos, mientras los hombres solo dedican 3 horas 25 minutos.

Con esta disparidad en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, y su permanencia en el mismo, se ven muy afectados. Es decir, aunque ha habido avances en la inserción en el mercado laboral, y aun cuando formalmente se consagre la igualdad y se prohíba la discriminación por razones de género, en materia de derechos y trabajo decente para las mujeres y pensando en clave de trabajo del futuro aún hay muchas tareas pendientes. En consecuencia, para establecer nuevas relaciones laborales es necesario garantizar la autonomía de las mujeres en lo físico, lo económico y lo político, y para ello se debe establecer un nuevo contrato social que ponga el cuidado de la vida como centro.

2._La organización social de los cuidados en Colombia: familista y patriarcal



Cuando hablamos de la organización social del cuidado (OSC) hacemos referencia a la manera en que, interrelacionadamente, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado. En la actualidad la organización social del cuidado en Colombia es familista y patriarcal por dos razones: los hogares son los principales proveedores de cuidados; y en su interior, por la sociedad patriarcal imperante, las mujeres y las niñas son quienes asumen la mayoría de las actividades asociadas al trabajo doméstico y el cuidado directo (ver tabla 1, de horas anuales dedicadas al TDCNR), lo cual impone barreras para su acceso a la educación, la formación y el trabajo decente.

Tabla 1. Horas anuales dedicadas al trabajo de cuidado no remunerado (TDCNR) en Colombia por funcionalidad y sexo; estructura porcentual y proporción del tiempo dedicado por las mujeres sobre el total por funcionalidad, 2017

Funcionalidad	H	M	Total	Estructura porcentual (\$)	% del TCNR por mujeres
	Hombres	Mujeres			
Suministro de alimentos	1.675.782	11.184.945	12.860.727	35,2	87,0
Mantenimiento de vestuario	471.940	3.468.810	3.940.750	10,8	88,0
Limpieza y mantenimiento del hogar	2.355.115	6.683.931	9.039.046	24,8	73,9
Compras y administración del hogar	1.724.584	2.005.840	3.730.424	10,2	53,8
Cuidado y apoyo de personas	1.479.043	4.741.177	6.220.220	17,0	76,2
Voluntariado	190.387	527.274	717.661	2,0	73,5
Total TDCNR	7.896.851	28.611.976	36.508.827	100,0	78,4

Fuente: Dane, Cuenta Satélite Economía del Cuidado 2017.



La manera como se organiza socialmente ese cuidado que permite la reproducción y el sostenimiento de la vida de las personas tiene consecuencias en los niveles de desigualdad social, se cruza con la estratificación social e impacta la situación de inequidad de género (Rodríguez y Marzonetto, 2015). No es lo mismo la crisis de los cuidados en los hogares pobres o rurales de ciertas zonas dispersas del país que en los hogares de clase media de ciudades principales como Bogotá, o lo que ocurre en territorios indígenas en donde la provisión de servicios públicos es insuficiente. Y estas diferencias se dan tanto por el acceso a servicios públicos de cuidado, como por la posibilidad de acceder a servicios en el mercado, en donde se requiere de recursos económicos para adquirirlos.

Por esta razón y más en países con amplias desigualdades territoriales y poblacionales, para contribuir a mejorar el nivel de justicia de género es necesario promover políticas públicas que reconozcan, reduzcan y redistribuyan el cuidado, consiguiendo de esta manera erradicar o disminuir los obstáculos que su distribución injusta pone en la participación económica y laboral de las mujeres. En el caso de Colombia, a la hora de formular esas políticas de cuidado es muy importante que se haga con un enfoque territorial, contemplando las debilidades de la infraestructura social en algunas regiones rurales del país y la deficiente cobertura de servicios públicos básicos.

En términos de acceso al empleo, los impactos del trabajo de cuidado no remunerado en la participación económica de las mujeres se evidencian principalmente en dos indicadores del mercado de trabajo remunerado: menores tasas

de participación laboral y mayores índices de desempleo.

En cuanto al primero, entre 2008 y 2019 la tasa general de participación (TGP) de las mujeres se mantuvo en 54%; como resultado de esfuerzos se logró un aumento de 3 puntos porcentuales, y este se convirtió en un indicador casi estable y con muy pocas variaciones. Por efectos de la pandemia y la crisis económica, en el trimestre noviembre de 2020-enero de 2021 la tasa general de participación de las mujeres se redujo al 50%. Por ello se afirma que, en igualdad de género en un año retrocedimos los avances de más de una década, y esto ratifica la necesidad de reactivación económica con enfoque de género. Respecto a la tasa de desempleo y a la brecha existente en este indicador entre hombres y mujeres, en el mismo trimestre noviembre de 2020-enero de 2021 se registró un desempleo femenino de 19,6% frente a uno masculino de 11,1%, una brecha de 8,4%, muy por encima del promedio de los últimos quince años, cuando se mantuvo en 6%.

Con estos datos es evidente que debido a la crisis en la elaboración de propuestas hacia el trabajo del futuro es más urgente aún incorporar de forma transversal el análisis de género. Es imperativo asimismo aprovechar la oportunidad de inflexión que pueden significar los cambios en el mundo del trabajo para avanzar en mejores condiciones laborales para las mujeres y mayor coordinación entre políticas de trabajo, cuidados y protección social.

¿Qué cambios se requieren entonces en las políticas y los sistemas de cuidado?



El análisis sobre los cuidados y la determinación sobre quién lo provee nos lleva a un debate sobre la garantía de derechos, derechos que pueden estar consagrados ya en normas constitucionales o legales, y que, si aún no lo están, es indispensable garantizar para disminuir las desigualdades. Por esto, desde hace varios años desde la sociedad civil latinoamericana se insiste en elevar el cuidado a la categoría de derecho, conscientes que solo con políticas públicas de cuidado con enfoque de derechos y feminista se puede transformar la desigualdad que se expresa en el trabajo de cuidado no remunerado y, por ende, en el acceso a la autonomía económica y política de las mujeres.

En el marco de las políticas públicas para garantizar la igualdad de género es necesario contar entonces con sistemas públicos de cuidado, de calidad, que contribuyan a transformar la división sexual del trabajo, entendida como la expresión de las relaciones de género en el mundo del trabajo, que muestra relaciones de subordinación de las mujeres, cuya manifestación es su concentración en las responsabilidades de cuidado y su participación menor y en peores condiciones en el mercado laboral (Rodríguez Enríquez, 2007).

Acá tomaremos la definición de políticas de cuidado propuesta por Valeria Esquivel en su artículo Innovaciones en el cuidado, en el que las define como políticas públicas que asignan recursos para el cuidado en forma de dinero (transferencias y subsidios), servicios o tiempo, incluyendo desde remuneraciones y subsidios para quienes cuidan y para quienes requieren ser cuidados, hasta la provisión de servicios complementarios, así como regulaciones en



la política laboral: de jornadas de trabajo y licencias de maternidad y paternidad. De acuerdo con esta definición lo examinamos: políticas de protección social, servicios de cuidado y políticas laborales.

3._Las políticas y sistemas de cuidado como estrategia de redistribución



La transformación demográfica en América Latina es uno de los factores que agrava la denominada “crisis del cuidado” e impone enormes desafíos a las políticas de cuidado y, en general, a las políticas públicas requeridas para unas relaciones laborales con mayor perspectiva de género.

De acuerdo con datos de la Cepal, en las últimas décadas la estructura etaria de las sociedades latinoamericanas ha venido registrando cambios⁴, producto del descenso de la fecundidad y la mortalidad. Como resultado, las relaciones de dependencia se están modificando y en los próximos treinta y cinco años el peso relativo de la población adulta mayor aumentará significativamente, lo que se traducirá en un gran incremento de la población dependiente que demanda cuidados. Si no logramos las transformaciones redistributivas de los cuidados que plantean las economistas feministas, primero entre el Estado, la sociedad, las familias y el mercado, y a la vez entre hombres y mujeres en el interior de las familias, esta mayor demanda de cuidados aumentará las horas que las mujeres dedican al trabajo de cuidado no remunerado y se traducirá en mayores obstáculos para acceder al trabajo remunerado, además de hacer imposible la capacitación en nuevas tecnologías que van a requerirse por la introducción de cambios tecnológicos en el mundo del trabajo, lo que hará más difícil el acceso de las mujeres a estas nuevas fuentes de empleo (Rossel, 2016).

⁴“Las personas mayores de 75 años, que en 1950 representaban 1% de la población regional y 2% en 2000, constituirán 9% en 2050. Aunque hay diferencias por países.

Bolivia, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua y Paraguay son países que muestran un envejecimiento incipiente. Sin embargo, este proceso en ciernes podría acentuarse si se consolida e incrementa la baja en la fecundidad.

En Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Venezuela se vive un envejecimiento moderado, mientras que países como Argentina y Chile están un paso más allá. Cuba y Uruguay presentan ya un envejecimiento avanzado.

Este contexto plantea significativos retos para el conjunto de la sociedad, tanto para los gobiernos, las familias como para las propias personas mayores”. <https://www.cepal.org/es/articulos/cambios-demograficos-en-america-latina-una-ventana-de-oportunidad>

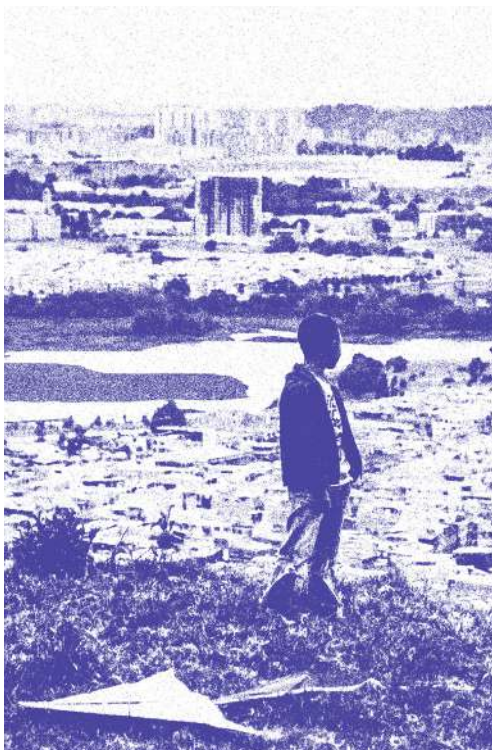
De no impulsarse políticas de cuidado y mantenerse la actual organización social del cuidado sustentada en la distribución sexual del trabajo remunerado y no remunerado, es esperable que el grueso de esta presión y

demanda impacte sobre las mujeres y produzca mayores desigualdades de género, lo cual va a incrementar la feminización de la pobreza y la precarización laboral de las mujeres.

Estos cambios demográficos plantean exigencias para el mercado laboral por el aumento de la población económicamente activa, así como políticas de protección social con énfasis en protección a la vejez, lo cual debe llevar a pensar en pensiones no contributivas y formas de aumentar la cobertura pensional, que en países como Colombia hoy es del 23%⁵. Igualmente, es necesario rediseñar el sistema de salud para avanzar en mejor calidad y mayor acceso, y contar con sistemas de cuidados con servicios de calidad para todo el ciclo de vida. Los países de la región y en especial Colombia deberán avanzar entonces en la creación y expansión de servicios de cuidado de calidad para poblaciones dependientes como adultos mayores y niños, con énfasis en la primera infancia (0 a 5 años), en donde la necesidad de aumentar la oferta estatal es mayor. Siempre teniendo en cuenta que la creación y expansión de la oferta de servicios de cuidado no necesariamente aborda la división sexual del trabajo y el orden de género establecido socialmente por el patriarcado; en consecuencia, la reducción de la desigualdad de género en la distribución del cuidado debe establecerse como objetivo de las políticas y sistemas de cuidado.

De acuerdo con la información proveniente de la Encuesta nacional de uso del tiempo en Colombia, estamos muy lejos de que la distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres se modifique de forma considerable. Entre la

⁵<https://investiga.banrep.gov.co/es/be-1078>



primera medición, correspondiente a 2012-2013, y la segunda, 2016-2017, el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de cuidado no remunerado solo disminuyó nueve minutos, y el tiempo dedicado por los hombres apenas aumentó quince. En otras palabras, en Colombia los hogares no han avanzado significativamente en la democratización de los cuidados. De esta forma, es evidente que solo el transcurso de tiempo no será suficiente para alterar esta distribución desigual del tiempo y del trabajo, si no se impulsan transformaciones sustantivas a la actual organización social de los cuidados ni se formulan políticas de cuidado y se fortalecen sistemas de cuidado con enfoque feminista y territorial.

Esos nuevos fenómenos demográficos pueden verse entonces como elementos de la realidad que imponen desafíos a las políticas de cuidado a mediano plazo, y también pueden ser una oportunidad para una organización social de los cuidados más justa y democrática en la que el Estado, el mercado, la sociedad civil y las familias contribuyan en su prestación y mujeres y hombres tengan obligaciones y derechos paritarios.

En Colombia desde hace casi ocho años se están formulando las bases técnicas de la política nacional de cuidado, siendo urgente formularla e, incluso, empezar su implementación progresiva, para no continuar cargando a las mujeres de mayores responsabilidades de cuidado. La pandemia generó mayores exigencias de cuidado por asuntos de salud y por el cierre de jardines y colegios, ocasionando, según datos preliminares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), el incremento de una hora

en el tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado para las mujeres, mientras que las horas dedicadas por los hombres no tuvieron ningún cambio significativo⁶. Lo cual nos deja una gran lección: si no se producen cambios culturales y se invierte en la oferta pública de cuidados, las necesidades de mayor demanda no se distribuirán en los hogares, sino que seguirán siendo asumidas por las mujeres y las niñas.

⁶En el periodo septiembre-diciembre de 2020 el tiempo diario promedio dedicado a actividades de trabajo remunerado fue de 8 horas y 59 minutos para los hombres, y de 7 horas y 49 minutos para las mujeres. En relación con las actividades de trabajo no remunerado, las mujeres dedicaban, en promedio, ocho horas diarias, mientras que los hombres dedican, en promedio, tres horas y siete minutos. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema-2/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

4._La precarización de los trabajos de cuidado remunerados: entre la desvalorización y la falta de protección laboral



De acuerdo con información de la Escuela Nacional Sindical, antes de la pandemia en Colombia había 687.716 personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado. El 96% de quienes se dedicaban a este trabajo eran mujeres, el 60% ganaba menos del salario mínimo, es decir tenía condiciones precarias e informales de trabajo, y el 77% recibía como pago, parcial o totalmente, salario en especie, todo lo cual evidencia el gran déficit de trabajo decente en este sector.

Aunque la legislación laboral consagra formalmente en casi todos los aspectos igualdad de condiciones y derechos para las trabajadoras domésticas, incluso antes de la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el país predomina la informalidad laboral en su contratación y la ausencia de derechos como el de afiliación a la seguridad social. Es posible decir que la invisibilización y falta de valoración del cuidado que se da en los hogares y en el ámbito de lo no remunerado se traslada al mercado laboral, generando discriminación y ausencia de derechos.

Mediante la sentencia T-185-16 la Corte Constitucional reconoció, por su situación de vulnerabilidad, como un grupo poblacional de especial protección a las trabajadoras domésticas, muchas veces desplazadas y víctimas de la violencia, así:



Las trabajadoras del servicio doméstico son un grupo que requiere especial protección constitucional debido a que existen factores sociales y económicos que tradicionalmente han generado actos de discriminación que suponen barreras injustificadas para el goce efectivo de sus derechos. A pesar de que el trabajo doméstico es una labor revestida por las características esenciales de un contrato de trabajo, quienes prestan labores de servicio doméstico, se han visto expuestas a situaciones de discriminación en razón de las actividades que desarrollan, por la carga que éstas conllevan de ser labores de cuidado

tradicionalmente asignados a mujeres que no eran remuneradas y que comprendían el rol “natural” de las mujeres, lo cual es una visión estereotipada de las mujeres que genera discriminación.

Entonces, más allá de los avances legales y del reconocimiento constitucional de personas de especial protección que debería traducirse en políticas públicas a su favor, hay un alto grado de incumplimiento de sus derechos, en buena medida por la casi inexistente inspección laboral en el sector.



De acuerdo con los últimos datos de la Gran encuesta integrada de hogares del Dane 2019, solo el 17% de las trabajadoras domésticas tiene acceso a seguridad social (salud y pensión), y buena parte de ellas se mantienen como beneficiarias o en el régimen subsidiado de salud, quedando al margen de coberturas tan importantes como la licencia de maternidad remunerada o el pago de incapacidades laborales en casos de enfermedades o accidentes de trabajo.

En América Latina y el Caribe entre once y dieciocho millones de personas se dedican al

trabajo doméstico remunerado. De ellas, el 93% son mujeres. El trabajo doméstico supone entre el 10,5% y el 14,3% del empleo de las mujeres en la región. Sin embargo, más del 77,5% trabajan en la informalidad, lo cual significa que buena parte de ellas lo hace en condiciones precarias y sin acceso a la protección social. Además, los ingresos de las mujeres empleadas en el servicio doméstico son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas. Por otro lado, según cálculos de la Cepal con datos de la ronda censal 2010 para ocho países, 63% de las personas que entonces se desempeñaban en el empleo doméstico eran afrodescendientes (ONU Mujeres, 2020).

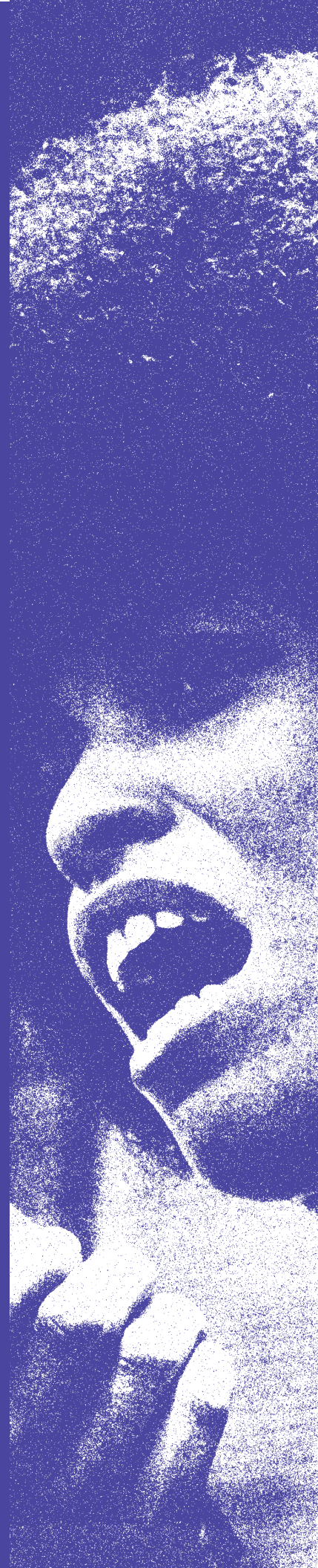
La pérdida de empleos en el sector del trabajo doméstico en Colombia producto de la pandemia fue del 44%, y no se tomaron medidas de protección de sus empleos ni acciones para garantizar ingresos mínimos para ellas. Si tenemos en cuenta además que la mayor parte de las medidas en la pandemia se tomaron para trabajadores y trabajadoras formales, puede concluirse que las trabajadoras domésticas fueron excluidas y discriminadas en medio de la crisis económica más grave del mundo, y que hoy tienen mayores desafíos de protección social y de formalización laboral que antes de la declaratoria de emergencia por la covid-19.

De cara al trabajo del futuro, es necesario incorporar acciones efectivas para la formalización laboral del sector, garantizando pagos dignos, prestaciones sociales, seguridad social, ambientes laborales libres de violencia y acoso y libertad sindical plena. No es posible que los trabajos de cuidado en lo remunerado sigan siendo los de menores ingresos y mayor precarización laboral.

Algunas de las medidas urgentes son: ejercer una mayor inspección laboral en los hogares donde se contratan trabajadoras domésticas; reducir los trámites para facilitar los procesos de afiliación al sistema de seguridad social; garantizar la negociación colectiva por sector para mejorar sus salarios y prestaciones sociales; y pensar incluso en la generación de empleo público para quienes hoy ofrecen este tipo de servicios domésticos y de cuidado en lo remunerado.



5._Recomendaciones para incluir la economía del cuidado en la agenda de incidencia política y acción sindical



Para incidir en la formulación de políticas de cuidado debe tenerse en cuenta:

1. Aproximarse al cuidado en clave de justicia social, lo que implica reconocerlo como derecho y al Estado como responsable de su garantía. No tendría sentido entonces apostarle a políticas de cuidado que privatizan servicios, porque allí no se garantizaría el acceso pleno de las poblaciones más vulnerables.
2. Proponer políticas públicas que contribuyan a transformar la división sexual del trabajo. Además de incluir diversos servicios en las políticas y sistemas, debe tratarse de avanzar en cambios culturales y en no mantener la naturalización de los cuidados como actividad de las mujeres.
3. Propiciar la autonomía económica de las mujeres en los sistemas de cuidado que se desarrollen, que deben contribuir asimismo a liberar tiempo para ellas, aumentando así las posibilidades de obtener ingresos propios por medio de trabajos decentes y de calidad.
4. El Estado tiene entonces la función de garantizar y regular las relaciones de producción de los demás sectores, ya sea mediante marcos normativos o políticas económicas y sociales (García y otras, 2012).
5. El marco de las 3R (Reducir, Reutilizar y Reciclar) proporciona un modelo para hacer más justa la distribución de los costos y los beneficios del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.
6. En lo concerniente a las políticas laborales asociadas al cuidado o con impacto en los cuidados, los pasos a seguir corresponden a la ampliación de la licencia de paternidad, su equiparación progresiva a la licencia de maternidad, y la posibilidad de jornadas flexibles para quienes tengan responsabilidades de cuidado en sus familias. Igualmente, las regulaciones sobre trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo

deben incluir la garantía de tener tiempos para el cuidado tanto para hombres como para mujeres, sin perder salario ni derechos.

7. Avanzar en sistemas universales de protección social más allá del aseguramiento de quienes tienen relaciones laborales formales, en su mayoría hombres, con un enfoque de reconocimiento al tiempo que las mujeres dedican al cuidado y que se evidencia en las encuestas de uso del tiempo.

8. Incorporar en la agenda sindical la exigencia de sistemas de cuidado en los que el Estado garantice el acceso a todos y promueva la autonomía económica de las mujeres.

9. Ratificar los convenios de la OIT relativos a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, así como el Convenio 190 para erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

10. Promover el acceso a condiciones de trabajo decente para las y los trabajadores del cuidado remunerado, además de representación en los escenarios de diálogo social en donde se tratan los asuntos de las políticas de cuidado.

Referencias bibliográficas

Espino, Alma y Ana Isabel Arenas. 2020. “La crisis por la covid-19 en Colombia: oportunidad o retroceso para la autonomía económica de las mujeres”. Trabajo y Justicia Social. Octubre. Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia. Bogotá.

Esquivel, Valeria. 2015. “El cuidado: de concepto analítico a agenda política”. Nueva Sociedad. 256. Marzo-Abril. Buenos Aires.

Esquivel, Valeria y Andrea Kaufman. 2017. “Innovaciones en el cuidado. Nuevos conceptos, nuevos actores, nuevas políticas”. Análisis. Friedrich-Ebert-Stiftung. Santo Domingo, República Dominicana.

OIT. 2019. Trabajo de cuidado y trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Resumen ejecutivo. OIT. Ginebra.

-----.

2019. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, “Trabajar para un futuro más prometedor”. OIT. Ginebra.

ONU Mujeres, Cepal y OIT. 2020. “Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid 19”.

Rodríguez, Corina y Gabriela Marzonetto. 2015. “Organización social de cuidado y desigualdad”. Revista Perspectivas de Políticas Públicas. 4 (8), pp. 103-134.

Rossel, Cecilia. 2016. “Desafíos demográficos para la organización social del cuidado y las políticas públicas”. Cepal Serie de Asuntos de Género. 135.

#PrimerLoPrimer
Los retos del trabajo del futuro