

La precariedad laboral en Colombia

—Crónicas y reportajes—



La precariedad laboral en Colombia

—Crónicas y reportajes—

EDICIONES
mens
ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG
EN COLOMBIA
—FEBCOL—

Primera edición, 2014

© Friedrich Ebert Stiftung en Colombia (Fescol)

Calle 71 n° 11-90

Bogotá, Colombia

Teléfono 57 1 347 30 77

Correo electrónico fescol@fescol.org.co

www.fescol.org.co

© Escuela Nacional Sindical

Apartado Aéreo, 12 175

Medellín, Colombia

www.ens.org.co

Correo electrónico fondoeditorial@ens.org.co

ISBN 978-958-8207-64-3

El uso comercial de los textos de este libro está prohibido
sin previa autorización escrita de los editores (FES y ENS).

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan
necesariamente las de la Friedrich Ebert Stiftung.

Contenido

Presentación / Daniel Hawkins	9
La precariedad laboral colombiana en el siglo veintiuno	
Tercerización laboral	23
En el puerto de Buenaventura. Las cooperativas cambiaron por SAS para que todo siguiera igual, o peor	25
La vida precaria de un estibador en el puerto de Buenaventura	38
La buena salud de los falsos sindicatos	44
La cruda realidad del contrato sindical en el sector salud	50
Un corretaje muy Claro, en el que todo el riesgo lo corre el trabajador	57
Crónicas de la serie “Casos del CAL”	63
El drama de Luisa comenzó cuando la obligaron a reportar como doméstico un accidente laboral	65
Cuando un patrón priva a una trabajadora de su derecho de licencia de maternidad	73
Se dieron cuenta de que tenía el virus del papiloma, y la echaron del trabajo	80
Casi pierde un ojo en accidente laboral, y no estaba afiliado a una ARL	89
Del amor al odio por cuenta de una enfermedad laboral	97
Conductor de bus fue herido en un atraco, y ahí empezó el drama con su patrón	104

Los oficios del “rebusque”	109
En el centro de Medellín la subsistencia se cuenta por minutos	111
El pago del salario mínimo, todo un lujo en la microempresa de la confección	116
El oscuro drama de las “gurreras”. A propósito de la tragedia de Amagá	123
Los avatares de un payasito menor de quince años. Crónica del trabajo infantil	131
Flora Perea: ex empleada doméstica que lucha para que otras no sufran lo que ella sufrió	136
Otros ámbitos	143
Trabajadores contratistas en campo Rubiales. Una explotación laboral tan grande como la riqueza petrolera que producen.	145
Los conflictos laborales en el desierto verde de la palma africana: lejos de solucionarse.	155
Si por allá llueve, por acá no escampa. A propósito de la precariedad laboral en el sector de las comidas rápidas	165
¡Dramático! Trabajadores despedidos enfermos de Colmotores inician huelga de hambre con la boca cosida	171
“Locomotora” minera arrastra enorme vagón de discapacitados	174
El día en que cuatrocientas obreras al mando de Betsabé Espinal paralizaron la Fábrica de Tejidos de Bello	182
Epílogo	193
La agenda de trabajo decente es paz	

La precariedad laboral colombiana en el siglo veintiuno

Daniel Hawkins

Director del Área de Investigación, Escuela Nacional Sindical

La crisis económica mundial posterior a 2008-2009, además de impulsar una fuerte caída productiva de la economía global y una reconcentración empresarial del sector financiero en los centros de especulación mundial, tuvo también un fuerte impacto en el mundo laboral, mediante la exacerbación de políticas empresariales de recorte de mano de obra, más prácticas de flexibilidad laboral, más persecución a las organizaciones sindicales y un ataque político sistemático al gasto social en muchos países del mundo¹.

Los resultados negativos en términos de la calidad de la vida de millones de trabajadores no se hicieron esperar. De acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo, además de haber crecido el número global de desempleados –población que estaba alrededor de doscientos dos millones de personas para 2013, cinco millones más que en 2012–, 48% del total del empleo mundial es de tipo “vulnerable”,

1 De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a mediados de 2014, ciento veintidós gobiernos en el mundo estaban disminuyendo el gasto público. Véase, OIT. 2014. *Informe mundial sobre la protección social 2014/15. Construir la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social*. OIT. Ginebra.

en el que las y los trabajadores están más expuestos que los asalariados al acceso limitado o a carecer de él, a la seguridad social o a un ingreso seguro². Incluso, la misma OIT estima que solo 27% de la población mundial tiene acceso a la seguridad social integral³.

En Colombia, a pesar de contar con un periodo de relativa estabilidad y crecimiento económico, con estimativos que hablan de una tasa de crecimiento del PIB promedio de 4,7% entre 2010 y 2013, no se dista mucho de lo que pasa en las tendencias mundiales que muestran un panorama negativo para la población trabajadora. Aunque el país haya visto un leve descenso de la tasa de desempleo en los últimos años, que se situó en 9,8% para el trimestre móvil de enero-abril de 2014⁴, el problema de la precariedad del empleo y el enorme déficit de trabajo decente no demuestran ninguna tendencia a la baja. Al contrario, la generación del empleo se ha realizado, principalmente, por medio de empleos temporales, entre las empresas de servicios temporales⁵ (EST) y otras formas “creati-

2 International Labour Organization (ILO). 2014. *Global employment trends: The risk of a jobless recovery*. ILO. Ginebra.

3 Véase, “Sólo el 27% de la población mundial goza de seguridad social”. *Nueva Tribuna*, 3 de junio de 2014. <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/construir-recuperacion-economica-desarrollo-inclusivo-y-justicia-social/20140603182344104053.html>. Consultado el 3 de junio de 2014.

4 Una disminución de 0,9% frente al mismo periodo del año anterior.

5 Los datos suministrados por Acoset (el gremio que agrupa a las EST del país) hablan de que en 2012 había casi seiscientos mil trabajadores vinculados por medio de esta modalidad de intermediación, los cuales celebraron, en conjunto, un total de 1.295.000 contratos, o lo que es lo mismo: cada uno de ellos firmó en promedio 2,1 contratos al año. Véase *Portafolio*. “Temporales ponen en la picota al contrato sindical”. <http://www.portafolio.co/economia/temporales-ponen-la-picota-al-contrato-sindical>.

vas”⁶ de intermediación laboral, con alta inestabilidad y bajos ingresos, y empleos informales en los que los trabajadores trabajan sin contrato, sin acceso al sistema de seguridad social y sin la posibilidad de velar por sus derechos laborales básicos. Incluso, más de dos tercios de la población ocupada en Colombia no están afiliados ni cotizan a los dos regímenes básicos de la seguridad social: salud y pensiones. El resultado de esta lamentable combinación de temporalidad e informalidad laboral, es que actualmente la gran mayoría de la clase obrera en Colombia está cada vez más lejos de conseguir las condiciones materiales necesarias para una vida digna.

Respecto de los ingresos, el bajo poder adquisitivo de la mayoría de trabajadores es evidente: en 2010, el 50,5% de los ocupados ganaba menos de un salario mínimo mensual legal vigente (smmlv), lo que en 2011 y 2012 fue de 49,2% y 55,1%, respectivamente. En 2013, el 45,33% de los ocupados recibía hasta un smmlv, mientras que el ingreso promedio del país era de \$816.646. Ingreso que representa apenas el 97% de la línea de pobreza por hogar⁷, lo que obliga a que más de un miembro del hogar deba ingresar al mercado de trabajo. Ser un país de trabajadores que, en su mayoría, están en lucha constante contra la pobreza y la incertidumbre laboral, también tiene implicaciones en términos de la distribución de los ingresos y, por supuesto, la riqueza en el país.

Al mirar el comportamiento del coeficiente de Gini sigue siendo evidente que, a pesar de su crecimiento econó-

6 La expresión es tomada del exviceministro de asuntos laborales David Luna, en entrevista concedida a la revista *Dinero*. <http://m.dinero.com/edicion-impres/pais/articulo/creatividad-laboral/148432>. Consultado el 10 de febrero de 2014.

7 Dane. Pobreza monetaria y multidimensional 2013. Boletín de prensa, pág. 5.

mico destacado, Colombia sigue siendo uno de los líderes en la inequidad de ingresos. El Gini aquí permanece en niveles muy elevados: en 2010 fue 0,56, con leves disminuciones en los años siguientes, destacándose lo sucedido en 2012 y 2013 cuando permaneció invariable en 0,539. Lo que pone al país en el lugar vergonzoso de ser, después de Haití, el más desigual del continente, medido por la distribución de ingresos. Y si analizamos la distribución de la riqueza, en una tarea que amplía el panorama de inequidad en un país, este sobresale por su estructura socioeconómica nefasta, en la que la riqueza tiende a quedar en manos de los mismos ricos, generación tras generación, en mayor grado que en casi todos los países del mundo, con la excepción de Estados Unidos, donde la ilusión nublosa del “sueño americano” se encuentra extraviada⁸.

¿Qué entendemos por precariedad laboral?

Tener un trabajo precario e indecente va mucho más allá de solo recibir un salario o sueldo bajo y, entonces, de carecer de los recursos necesarios para adquirir los bienes y servicios necesarios para llevar una vida digna. La precariedad laboral, o la vulnerabilidad, como tienden a llamarla los expertos de la OIT, implica que estos trabajadores carecen de varios componentes de lo que podría definirse como un “ingreso social”, además de no percibir múltiples tipos de seguridad laboral. A continuación analizamos el concepto del ingreso social.

Para Guy Standing y sus colegas, el ingreso social está compuesto por seis dimensiones, cada una de las cuales refuerza el

8 Véase, Piketty, Thomas. 2014. *Capitalism in the 21st Century*. Traducido al inglés por Arthur Goldhammer. The Belknap Press of Harvard University Press. Cambridge, Massachusetts, London.

grado de seguridad que tienen quienes trabajan: 1) *auto-producción* (OP): la alimentación, bienes y servicios producidos por sí mismo; 2) *el sueldo monetario* (W): el pago que recibe por su labor productiva; 3) *apoyo de la familia o comunidad* (CB) = el valor del apoyo de la familia y de la comunidad local; 4) *los beneficios de la empresa* (EB) = generalmente derivados de una convención colectiva o de dádivas ofrecidas por el empleador a algunos empleados; 5) *los beneficios del Estado* (SB) = la seguridad social, asistencia social, transferencias estatales, subsidios estatales); 6) *beneficios privados* (PB) = derivados de los ahorros e inversiones privados⁹.

El nivel de precariedad o de vulnerabilidad laboral depende del grado en que se puede unir cada uno de estos componentes. Obviamente, el ingreso social puede variar entre trabajadores que tienen el mismo puesto de trabajo y tipo de contrato laboral, cuando esto existe. No obstante, se da por hecho que una trabajadora informal se encuentra, estructuralmente, excluida de varios de estos seis componentes: mientras que debe recibir un sueldo, por hora laborada, por productividad o por periodo trabajado: día/semana/mes, en el caso colombiano pocas puedan contar con beneficios estatales debido a que, por no tener un contrato laboral no están afiliados a los tres regímenes de seguridad social básicos, pensión, salud y riesgos laborales, ni a las cajas de compensación, y para asegurar que queden más marginadas aún, no reciben prima, vacaciones, ni cesantías, y mucho menos beneficios extralegales.

Sin duda, los trabajadores temporales y los informales no solo reciben sueldos más bajos, reciben también un ingreso social de un monto menor que los trabajadores formales con

9 Standing, Guy, Jeemol Unni, Renana Jhabvala y Uma Rani. 2010. *Social Income & Insecurity: A Study in Gujarat*. Routledge. Londres-Nueva York-Nueva Delhi: 1-3.

contrato indefinido y cobertura a una convención colectiva de trabajo. Adicionalmente, estos trabajadores tienden a carecer de una “seguridad de representación”, lo cual significa que la persona no tiene voz individual ni colectiva¹⁰. Trabajar sin voz obstaculiza la posibilidad de quienes trabajan de protegerse en el entorno laboral y de minimizar que las jerarquías estructurales de la relación capital-trabajo se conviertan en un gran impedimento para tener los derechos laborales básicos. Por lo general, la falta de una seguridad de representación tiene que ver con la inexistencia práctica, por acción u omisión, del poder de una trabajadora de afiliarse a una organización sindical o a una asociación colectiva de trabajadores o profesionales. Si este derecho fundamental, estipulado en el convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical, no existe, la posibilidad que quienes trabajan puedan satisfacer sus demás derechos laborales será muy reducida, debido a que el derecho de organizarse y tener una voz colectiva es un derecho “habilitante” que ayuda a “garantizar los procedimientos que mitigan el desequilibrio de poder inherente en la relación de empleo¹¹”. Es por eso que varios expertos del mundo laboral definen el derecho a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva como los derechos civiles de los trabajadores¹². No poder ejercer estos dos derechos será siempre una seria limitación a la capacidad que tengan los trabajadores de ejercer sus derechos laborales individuales y de poder velar por un empleo decente y digno, que no solo cumpla con,

10 Bonnet, Florence, José B. Figueiredo y Guy Standing. 2003. “A family of decent work indexes”. *ILO InFocus Programme on Socio-EcoSecurity*: 214.

11 Anner, Mark. 2012. “Social responsibility and global workers’ rights: Corporations’ precarious quest for legitimacy with labor control”. *Politics & Society*. 40: 609-644.

12 Kucera, David. 2002. “Core labour standards and foreign direct investment”. *International Labour Review*. 141 (1-2): 31-69.

por lo menos, los mínimos legales, sino los mínimos éticos y morales que tienen que ver con las relaciones sociales en el mundo de trabajo; aquí se debe entender el derecho a un trabajo digno como un objetivo moral: en una sociedad decente los trabajadores merecen laborar en condiciones justas¹³.

La importancia de contar con una seguridad de representación es categórica pero no basta para asegurar que un empleo sea decente. De acuerdo con Standing¹⁴, en el siglo veinte los regímenes de ciudadanía laboral, que formaron la base para las sociedades de bienestar, además de la seguridad de representación, perseguían seis formas de seguridad laboral: *seguridad en el mercado laboral*: oportunidades adecuadas para devengar un ingreso; *seguridad en el empleo*: protección contra despidos arbitrarios y regulaciones que incluyan sanciones por incumplimiento, contratación irregular y despido injusto de empleados; *seguridad en el puesto de trabajo*: las posibilidades y capacidades de los trabajadores para mantener un nicho en el mercado laboral; *seguridad en el trabajo*: protección contra accidentes y enfermedades profesionales, duración de las jornadas laborales; *seguridad en la reproducción de sus habilidades*: oportunidades para adquirir habilidades mediante capacitaciones; *seguridad en los ingresos*: un ingreso adecuado y estable que sea protegido por medio de legislación sobre salarios mínimos, la indexación de salarios, sistemas de seguridad social comprensivos, un sistema tributario progresivo, etcétera.

Al analizar de nuevo cada uno de estos componentes en el contexto colombiano, donde priman la informalidad labo-

13 Véase, Margalit, Avishai. 1997. *La sociedad decente*. Paidós. Barcelona; Mundlak, Guy. 2007. "The right to work: Linking human rights and employment policy". *International Labour Review*. 146 (3-4): 193.

14 Standing, Guy. 2013. *El precariado: una nueva clase social*. Traducción al español por Juan Marí Madariaga. Bloomsbury: 31.

ral y el trabajo inestable y temporal, es claro el alto grado de descuadre entre estos tipos de seguridad laboral y la vida de trabajo de millones de trabajadores. En Colombia, para la mayoría, que no está o respaldada por varias formas de seguridad laboral, predominan la vulnerabilidad, la incertidumbre sobre el futuro laboral, la desconfianza social y otros sentidos que generan malestares emocionales que complican aún más el grado de marginación socioeconómica. Incluso, como arguye Standing, no contar con unas mínimas reglas de juego en una relación laboral de tipo formal y seguro, puede generar traumas psicológicos o, por lo menos, una frustración profunda, visibilizada mediante la aversión, la ansiedad, la alienación y la anomía¹⁵. Tales sentimientos, atribuidos a semejante falta de oportunidades para mejorar el entorno de trabajo actual, contribuyen a crear estructuras psicosociales en las que reina la pasividad, dejando que estos trabajadores tengan pocas opciones fuera de seguir en una situación de “autoexplotación (incluso) más profunda y de desarraigo hastiado”¹⁶.

En estas falencias de seguridad y en la fragilidad e inestabilidad del ingreso social, para millones de trabajadores colombianos, reside la razón por la cual se puede afirmar que son, obviamente en grados distintos, parte de un conjunto de trabajadores “precarios”, definidos así etimológicamente en latín: *precari*: “mendigar, rezar, suplicar; por ende, inseguro, dependiente de los favores de otros, inestable, expuesto a peligro; con ocupación incierta”¹⁷. Aunque la situación laboral precaria fue reconocida como un elemento central del proceso de proletarianización en el siglo diecinueve –en el sentido marxista de la li-

15 Standing, Guy. 2013. *Op cit.*; véase también: Breman, Jan. 2014. “A bogus concept?”. *New Left Review*. 84, noviembre-diciembre: 130-138.

16 Standing, Guy. 2013. *Op cit.*: 44-45.

17 Véase, Breman, Jan. 2013. *Op cit.*: 134.

bertad doble (pero engañosa) de la nueva clase obrera–, con los múltiples procesos de flexibilización laboral¹⁸ impulsados en las últimas tres décadas, el concepto del “precariado” ha cogido un significado similar al que se le dio en la década de 1990 en Francia, cuando lo definían como “la condición de las personas que tienen que vivir del ‘día a día’”¹⁹.

Y quizá la manera más emblemática de entender lo que significa estar en una condición laboral precaria, o vulnerable, hoy en día en pleno siglo veintiuno, puede ser, incluso, devolviéndonos a revivir la situación laboral de la gran masa de trabajadores nuevamente proletarizada en las ciudades de la Europa occidental durante la segunda parte del siglo diecinueve, antes de que se establecieran los regímenes de bienestar social, que otorgaban un “reconocimiento social” al trabajador más allá de la utilidad económica que su mano de obra tenía en el mercado capitalista²⁰. O sea, para muchos de los trabajadores precarios de hoy, la definición de trabajo planteada por la OIT en su preámbulo: que no es una “mercancía”, es cuestionable en términos de su rigor práctico, sobre todo para los millones de trabajadores informales que, por lo general, trabajan fuera del alcance de las leyes laborales y, por ende, carecen de la protección que ofrecen en términos de

18 Standing habla de varias formas de flexibilización: *la flexibilidad salarial*: haciendo ajustes a la demanda con más rapidez; *la flexibilidad del empleo*: la capacidad que tengan los empleadores de cambiar los niveles de empleo sin incurrir en costos; *la flexibilidad del puesto*: tener capacidad de mover los empleados dentro de la empresa y para cambiar las estructuras de cargo sin oposición ni costos; y *la flexibilidad de habilidades*: haciendo ajustes a las capacidades requeridas de los trabajadores. Véase: Standing, Guy. 2011. *Op cit.*

19 Breman, Jan. 2013. *Op cit.*: 134.

20 Véase, Castel, Robert. 1996. “Work and usefulness to the world”. *International Labour Review*. 135 (6): 615-622.

mitigar, disminuir y enmarcar “el poder arbitrario de los empleadores”²¹. El resultado de esta remercantilización del trabajo no podría ser peor en términos de su impacto individual y social. Como plantea Standing: “cuando todo se mercantiliza –valorándose en términos de costos y compensaciones financieras– la reciprocidad moral se fragiliza”²².

La precariedad laboral: de la concepción abstracta a lo subjetiva concreta

Ahora que tenemos una comprensión abstracta del significado de estar en un trabajo precario, debemos comenzar el camino hacia una apreciación más subjetiva de las múltiples carencias sociales, económicas, psicológicas, para no hablar de las políticas, que pueda padecer una trabajadora precaria en el contexto colombiano. Este libro ofrece un valioso aporte a la visualización de la situación laboral y, por extensión, personal, de algunos de los miles de trabajadoras y trabajadores que aguantan mucha y múltiples discriminaciones, tanto asociadas con las carencias mencionadas, como, de manera más general, a la gran presión para “seguir adelante” en un contexto donde el progreso es algo más un mito que una meta alcanzable.

El libro agrupa veintidós crónicas que indagan sobre la situación laboral de trabajadores colombianos –mujeres y hombres de diversas edades, razas y lugares del país– que han laborado en diversas ramas de la economía productiva, además de otras personas que desarrollan actividades dentro de la economía de cuidado, una esfera tradicionalmente ig-

21 Castel, Robert. 1996. *Op cit.*: 620.

22 Standing, Guy. 2013. *Op cit.*: 48.

norada y olvidada por expertos de todos los rangos del pensamiento teórico. El valor agregado de estas crónicas es que ilustran los impactos de la precariedad laboral en carne viva, además de explicar la manera en que cada situación de vulnerabilidad individual tiene su raíz en las múltiples violaciones a las leyes laborales y a los derechos laborales por parte de los empleadores, por un lado, y en la falta de presencia real del Estado colombiano, por medio del Ministerio del Trabajo y sus inspectores, como actor fundamental en llevar a las leyes del papel a la fábrica, por decirlo así.

El caso de los jóvenes trabajadores de Claro ilustra el descaro sin misericordia de una de las empresas más rentables del país²³. Esta empresa multilatina, propiedad del magnate mexicano Carlos Slim, utiliza un ejército de vendedores jóvenes por medio de múltiples empresas temporales, que manejan un contrato de “corretaje” en el que los firmantes se obligan que recorrer las ciudades del país, a sol y agua, sin subsidio de transporte, prestaciones sociales o salario fijo, y bajo un alto nivel de presión para vender a fin de alcanzar las metas cada vez más exigentes y así seguir siendo superexplotados. Al mismo tiempo, mientras más monopoliza el mercado de telecomunicaciones, esta empresa se enfoca más en tercerizar la fuerza laboral para así socializar la precariedad de todos los trabajadores que laboran en su ámbito de dominancia económica.

Por otro lado, la crónica sobre la transformación de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) en contratos sindicales

23 Durante 2013, Comcel-Claro tuvo ventas por más ocho mil millones de pesos, un incremento de 8,14% frente a las de 2012, para dejarla como la sexta empresa con presencia en Colombia que más ventas hizo. Fuente: Supersociedades <http://www.supersociedades.gov.co/Paginas/default.aspx>. Consultado el 24 de mayo de 2014.

en el sector de servicios y salud, en este caso en Antioquia, ilustra no solo como los dueños privados de las empresas prestadoras de salud y los administradores de la infraestructura de este sector, burlan las leyes laborales, sino como el mismo Ministerio del Trabajo promueve un pervertido juego óptico donde la realidad poco tiene que ver con los discursos oficiales. Con la firma del Plan de acción laboral entre los presidentes Juan Manuel Santos y Barack Obama, el 7 de abril de 2011, el asombroso crecimiento de las CTA durante la década previa llegó a su fin, con la puesta en función del decreto 2025 del mismo año, que prohibía la intermediación laboral mediante esta figura tan violadora de los derechos laborales de los trabajadores mal llamados “asociados”. Pero como se ve en la crónica, en su lugar, el Estado reforma el contrato sindical, contradiciendo la naturaleza misma de lo que se entiende como una organización sindical, para que las cooperativas puedan seguir burlando los derechos laborales, ahora mediante una “falsa” organización sindical.

Son varias las crónicas que asustan por la manera como ilustran el lugar de trabajo no como un espacio de creatividad, de compañerismo, de proyección personal y profesional, sino como uno peligroso, donde los trabajadores arriesgan su salud, su futuro y su dignidad física y emocional. Aterrán entonces estas historias de accidentes laborales en un contexto en el que los afectados trabajan en lugares que no cuentan con las condiciones y prácticas adecuadas de seguridad industrial, y donde no están afiliados a una administradora de riesgos laborales (ARL). Y donde, en muchos casos, el poder arbitrario del empleador los presiona para tomar decisiones dañinas para su integridad física, que ponen en riesgo su continuidad en dicho lugar de trabajo y, en algunos casos, llevan a situaciones de discapacidad temporal y hasta permanente.

Otras crónicas, nos llevan a zonas del país donde la llamada “locomotora minera” irrumpe con sus procesos intensivos de extracción. La diferencia de los relatos incluidos sobre la industria petrolera y la carbonífera subterránea, con los relatos comunes de los medios de comunicación más poderosos del país, es que en los incluidos se visualiza el lugar primordial de las y los trabajadores en lubricar los motores de estas industrias. Y no solo eso, las crónicas en este libro demuestran cómo estos trabajadores enfrentan altos peligros en las minas, tortuosas condiciones de trabajo, además de aguantar ambientes insalubres, discriminación patronal y todo para, luego, recibir pagas irrisorias con pocas garantías, mientras las empresas mineras reciben exenciones de impuestos, dádivas políticas y utilidades económicas anuales de cantidades excesivas.

Finalmente, otras crónicas capturan, más allá del agote y desgaste físico y emocional de los trabajadores protagonistas, su orgullo, resiliencia, y el deseo de superarse, a pesar de los muchos obstáculos estructurales que enfrentan, para seguir contribuyendo así al fortalecimiento de su persona, su familia y su país. Los venteros de minutos en la ciudad de Medellín, en la mayoría de los casos sin capital alguno, sin estudios, sin hogar, luego de padecer desalojos y desplazamientos, llegan a la ciudad y trabajan por ingresos muy bajos, aguantando el acoso sexual, la discriminación social, la delincuencia común, el hostigamiento de funcionarios públicos y la policía, sin quejarse, sin pedir ayuda del Estado, y sin saber que tienen derechos laborales y otros derechos humanos.

Las crónicas de este libro nos acercan a la realidad cruda de Colombia, sin las perversiones que buscan embellecer artificialmente al entorno, mediante los discursos vacíos de los políticos y la miopía de gran parte del empresariado presente en el país. Para adelantar la tarea de cambiar esta cruda

y cruel realidad del mundo de trabajo en Colombia, primero hay que comprenderlo, leer los múltiples casos en los que el trabajo cotidiano de tantas y tantas personas difiere tanto de lo establecido en las normas laborales, y vivir, aunque sea por medio de la lectura, los impactos tan nocivos que esa realidad tiene en tantos y tantas trabajadores hermanos y hermanas de cada uno de nosotros.



Tercerización laboral

Fotografía:
Mancera-homme en Xicali, Fernando Gómez,
México, 2013

En el puerto de Buenaventura. Las cooperativas cambiaron por SAS para que todo siguiera igual, o peor

Con todo y su puerto, y sus grandes oportunidades de crecimiento económico, Buenaventura es una ciudad hundida en la desesperanza y en la violación permanente de los derechos humanos y laborales. Caminar por sus calles, entrar en sus barrios y conocer su gente, deja una sensación de aniquilamiento, de desprotección, de inseguridad. La pobreza ronda de esquina en esquina, pululan los niños descalzos, las mujeres que tratan de vender sus comidas y baratijas callejeras, y cientos de hombres que esperan que alguien los llame para trabajar, así sea por unas cuantas horas. En fin, en las calles del principal centro portuario del país, por donde sale y entra la mitad de su comercio exterior, son muy visibles el desempleo y la precariedad laboral, con formas de trabajo casi de esclavitud, porque en eso consiste trabajar de pie durante jornadas largas y extenuantes, cargando pesos pesados, en condiciones hostiles y riesgosas, por un salario miserable y sin la esperanza de una vejez tranquila.

Ante este panorama, es difícil creer que veinte años atrás la vida en Buenaventura era distinta. Muchos de sus habitantes recuerdan con nostalgia esa época dorada, cuando la operación del puerto marítimo estaba a cargo del Estado y la calidad de vida de quienes allí trabajaban era conocida por

todos y anhelada por muchos. Ahora todo eso no es más que un buen recuerdo, una leyenda que se transmite en forma de anécdotas contadas una y otra vez por los más viejos, anécdotas sobre las buenas condiciones laborales que allí hubo.

Desde mediados de los años noventa, cuando la operación del puerto marítimo quedó en manos de la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura, se instituyó allí un sistema de intermediación laboral mediante las denominadas cooperativas de trabajo asociado (CTA), forma de subcontratación utilizada durante más de 15 años (hasta el año 2012) por los empresarios del sector portuario, que les permitió abaratar costos de producción, además de menoscabar los derechos laborales de los estibadores, wincheros, tarjadores y demás trabajadores portuarios.

Antes de la aprobación del Tratado de libre comercio (TLC) entre Colombia y Estados Unidos, los dos gobiernos firmaron el Plan de acción laboral, que, entre otros puntos, contempló la desaparición de las cooperativas de trabajo asociado como intermediarias laborales. En ese marco, el Congreso de Colombia aprobó la ley 1429 de 2010 (artículo 63), y el Gobierno firmó el decreto 2025 del 8 de junio de 2011, normas que prohíben a las CTA realizar intermediación laboral, entendida ésta como el envío de trabajadores para labores misionales y permanentes de las empresas. Fueron normas que entre los trabajadores del puerto generaron la esperanza de un cambio en sus condiciones de trabajo y de vida, al creer que operadoras portuarias como Tecsa o Ciamsa los contratarían directamente y que, por fin, gozarían de estabilidad y garantías laborales. Todo lo cual fue solo ilusión: las cooperativas de trabajo asociado cambiaron de nombre para seguir haciendo lo mismo.

De cooperativas a sociedades por acciones simplificadas (SAS)

Para adecuarse a las nuevas normas, casi todas las cooperativas de trabajo asociado del puerto cambiaron su razón social y se convirtieron en sociedades por acciones simplificadas (SAS), como Bultrain, Pioneros, Colpes, entre otras. Fue un cambio que pronto los trabajadores desvelaron como un engaño, toda vez que estas SAS continuaron actuando como intermediadoras laborales, vulnerándoles sus derechos tal como lo hacían las CTA. Es decir que cambiaron de nombre pero no mejoraron para nada las condiciones de los trabajadores, y en algunos aspectos las desmejoraron. Es difícil precisar la cifra exacta de sociedades que operan en el puerto de Buenaventura, en manos de ex trabajadores portuarios, pensionados, políticos, empresarios de otras ciudades, socios de la misma Sociedad Portuaria o sus familiares, y de los operadores portuarios que crearon las suyas.

Las filas de trabajadores portuarios que durante horas y días merodean en las afueras del terminal marítimo o se agolpan frente a las bodegas y los camiones que llegan y salen con carga, siguen encontrando ofertas laborales poco satisfactorias, que por necesidad deben aceptar. Los contratados directamente por las operadoras son la minoría, y por lo general son quienes ocupan cargos directivos. El resto: estibadores, wincheros, tarjadores, braceros, han debido seguir soportando la precariedad y la inestabilidad laboral, porque entre las cooperativas de trabajo asociadas que los contrataban y las sociedades por acciones simplificadas que los contratan no hay diferencias: ambas son formas de subcontratación con muy pocas garantías laborales, siendo, más bien, regímenes de explotación.

Héctor Daniel Micolta, quien lleva la mitad de su vida trabajando como estibador, piensa que la transición de las

cooperativas a las sociedades no fue más que un engaño. De acuerdo con él:

Las cooperativas cambiaron de nombre y no hubo beneficios para los trabajadores portuarios. Siguieron beneficiándose los mismos dueños de siempre”. La misma opinión tiene Humberto Hurtado, coordinador de actividades de las organizaciones sindicales de la CUT (Central Unitaria de Trabajadores) del Valle. “El gobierno viene hablando de la formalización del empleo en Buenaventura, pero en últimas se vive la misma situación de explotación de las cooperativas, disfrazada ahora de SAS.

Los contratos con las SAS son verbales casi siempre y pueden durar desde días y semanas hasta tres, seis o doce meses, caso este último poco común. Ningún trabajador vinculado tiene la certeza de estar empleado durante todo el año, situación parecida a la existente en la época de las cooperativas, que también contrataban por los días o semanas que durara la actividad.

“Y si no le gusta así, pues ahí está la puerta”, es la respuesta de los empleadores, quienes saben de la mucha mano de obra dispuesta a trabajar, cualesquiera sean las condiciones. Por eso, a los trabajadores se les escucha decir “hay que cuidar la papita”, “nos dan salarios de hambre”, “nos están pauperizando cada vez más”, “huevo no puede contra piedra”, con lo que dan a entender que comprenden el estado de indefensión en que están y saben que revertirlo es tan difícil como evitar la lluvia en Buenaventura.

Según John Jairo Castro, presidente del sindicato Unión Portuaria, muchas de esas empresas no tienen capital ni maquinaria, solo un nombre. “Además, asegura, cuando necesitan algún documento o resolución, no tienen problema en pasar información falsa, que los organismos competentes no se toman el trabajo de verificar con seriedad”.

Para Jaime Andrés Olaya, concejal del Distrito de Buenaventura, el incumplimiento de la ley es una constante en la ciudad. De acuerdo con él:

La transición de las cooperativas a SAS ha causado mucho ruido y controversia. Recientemente, la Sociedad Portuaria fue sancionada por el Ministerio de Trabajo por no cumplir la norma, que es clara: ningún trabajador vinculado a labores de tipo misional, y no se excluye a los portuarios, puede estar bajo la figura de intermediación.

Formas de contratación y de pago

Los trabajadores con contrato directo con los operadores portuarios son pocos, tienen un salario mejor, cuentan con seguridad social, el pago de horas extras y auxilios escolares para sus hijos. Es el caso de Juan Carlos Vergara, operador de equipos que trabaja para Tecsa. Si bien labora doce horas diarias, gana cerca de ochocientos mil pesos quincenales, un sueldo de reyes comparado con el que obtienen los otros, los tercerizados.

Como ocurría con las cooperativas, las sociedades por acciones simplificadas no establecen tarifas fijas para las diversas labores portuarias, que están a discreción y voluntad de los operadores. Al igual que en las CTA, la modalidad de trabajo predominante en la SAS es a destajo, es decir labor cumplida labor pagada. Sobre esa base, las ahora sociedades determinan la forma de pago y el tiempo por laborar, y no pagan el tiempo que no se trabaja por causa de la lluvia o de algún inconveniente técnico. Y tampoco lo hacen por concepto de horas extras, nocturnas, dominicales o festivos: todo tiempo y trabajo se paga a una única tarifa.

Si el pago es por horas, lo que cada vez es menos común, por cada una cancelan entre dos mil y dos mil quinientos pe-

sos, lo que representa salarios de hambre. Además, una persona puede trabajar durante diez o quince horas, y después quedar desempleada días y semanas enteras, hasta cuando vuelvan a llamarla. Valga decir que algunos trabajadores solo hacen tres o cuatro turnos por mes, pero deben ir todos los días a mirar qué hay, por cuanto si no están presentes rápido les consiguen reemplazo. De acuerdo con un estibador: “Si llega un buque y hay que cargar o descargar un contenedor, nos llaman y nos dicen: les pagamos por hora, por turno o por tonelada. Cuando el buque se va quedamos otra vez a la espera de que nos vuelvan a buscar”.

Si el pago es por tonelada, para el cargue o descargue de un buque se contratan, por ejemplo, veinticuatro trabajadores, doce por turno, y cada uno la pagan a setecientos pesos. El dinero que reciben se divide entre los veinticuatro estibadores. Otra modalidad es el contrato por turnos, generalmente de doce horas, con treinta mil pesos de remuneración.

En conclusión, las sociedades no garantizan siquiera un salario mínimo mensual, y lo que ofrecen es peor incluso que lo que pagaban antes las cooperativas. Hay quienes ganan menos de noventa mil pesos al mes, con el agravante de que lo hacen en jornadas laborales extensas, de doce o más horas, otra de las quejas más sentidas.

Las jornadas de trabajo son largas y extenuantes. Los trabajadores y trabajadoras saben cuál es la hora de entrada pero no la de salida, tal como dice muy molesta María Vanessa, quien se desempeña como tarjadora. “Entramos a las nueve de la mañana, y supuestamente la salida es a las seis de la tarde, pero no salimos sino hasta que terminemos con el contenedor. Muchas veces terminamos a las nueve o diez de la noche, y todo por los mismos cuarenta mil pesos”.

Los contratistas de “maletín”

Condiciones de trabajo similares ofrecen los contratistas particulares conocidos como “contratistas de maletín”, quienes además de no tener formación alguna para manejar personal, no cuentan con una oficina y despachan en un bar o en una esquina cualquiera, provistos solo de un maletín.

Se trata de contratistas que hacen acuerdos con los dueños de bodegas o de cualquier empresa, incluidas las sociedades por acciones simplificadas, para prestar servicios de mano de obra, buscando entonces un grupo de personas que ponen a trabajar, cobrando la paga, dividiéndola entre los trabajadores, y quedándose ellos con la mejor tajada. Lo que ratifica James Suárez Riascos, estibador que trabaja para uno de estos contratistas, y quien cuenta que cuando el trabajo está bueno, él y sus once compañeros se ganan trescientos cincuenta mil o cuatrocientos mil pesos quincenales, salario que llega a ser mejor incluso que el de muchos de quienes trabajan en las SAS.

De casos como estos podría seguirse escribiendo, para concluir que el puerto de Buenaventura es el “paraíso” de la informalidad y la inestabilidad laboral.

Seguridad social deficitaria

Como si las formas de contratación, las jornadas y los salarios no fuesen ya precarios, hay otra dificultad adicional: el pago de la seguridad social.

Por lo general los contratantes pagan salud y riesgos profesionales por los días laborados, no por todo el mes, y cotizan tomando como base el salario mínimo, no el salario real que ganan los trabajadores, más alto que el mínimo. Hay también

numerosas denuncias de casos en los que a los trabajadores les descuentan la cuota por seguridad social pero no los afilian o los engañan con afiliaciones ficticias. De ahí que, en caso de enfermedad, la mayoría prefiera hacer uso del Sisbén.

En cuanto a los riesgos profesionales, para ingresar a las instalaciones portuarias a cargar o descargar barcos a los braseros se les exige presentar la constancia de afiliación a una administradora de riesgos laborales (ARL). No obstante, en este rubro también cunden la informalidad y la desprotección. Hay casos, y no pocos, en que los hospitales no atienden a los trabajadores accidentados, porque no figuran como afiliados o por cuanto el seguro que tienen no cubre los procedimientos requeridos. En estos casos, por lo general aparece el dueño o gerente de la SAS y hace las diligencias necesarias para que el trabajador sea atendido.

Pero es en el asunto pensional en el que los trabajadores están más desprotegidos. Quienes en el pasado alcanzaron a pensionarse con Colpuertos, empresa estatal que existió hasta mediados de los noventa, lo hicieron con mesadas dignas, que les han permitido vivir cómodamente. Nada que ver con las pensiones que se pagan hoy, apenas por el monto de un salario mínimo, si es que los trabajadores tienen derecho a ellas, porque en el puerto se ha evadido casi siempre el pago de la cotización para pensión.

Durante los casi veinte años que los trabajadores fueron contratados por cooperativas, desde la privatización de Colpuertos a mediados de los años noventa, el pago del seguro de pensión fue irregular, unas cooperativas lo pagaban y otras no, generalmente de acuerdo con los trabajadores, que preferían no pagar la cuota de pensión para que la quincena no le les llegara tan “flaca”.

Resultado: trabajadores que hoy no cuentan con las suficientes semanas para pensionarse, así tengan ya la edad.

Algunos con veinte años de trabajo solo figuran con ciento setenta semanas de cotización, y los más afortunados tienen setecientas semanas cotizadas, pero ya pasan de los cincuenta y cinco años de edad.

Discriminación racial al orden del día

El racismo es parte sustancial en las relaciones laborales en el puerto de Buenaventura. Los trabajadores afro tienen la percepción de que por esa condición se les subvalora, que ser negros les hace objeto de humillaciones, maltrato, discriminación, y de la imposibilidad de ascender en las sociedades por acciones simplificadas o dentro de las empresas operadoras.

Gregorio Sinisterra, quien lleva veinticinco años desempeñando labores portuarias, lo explica así:

He tratado de ser más que un estibador, pero el sistema me lo ha impedido. Me impidió seguir con mis estudios, me absorbió completamente y no me dio oportunidades de crecer. Yo no he podido ascender por el racismo, sabiendo que en Buenaventura la población mayoritaria es negra. Las SAS traen la mano de obra calificada de otras ciudades, traen familiares y amigos que ya están relacionados con los dueños, y a uno como negro simplemente lo ven como el que tira el bulto, el que hace la labor pesada, y el pago es paupérrimo.

Sindicatos perseguidos, sindicatos desunidos

El temor de los trabajadores vinculados a SAS de manifestar su inconformidad o revelar su afiliación a un sindicato es evidente, ya que saben que les puede costar el puesto. Y no es un temor infundado. Los empleadores no ven con buenos ojos que los trabajadores se quejen y hablen entre sí de sus condiciones de trabajo, y para estos últimos constituye un riesgo hablar con los periodistas o los inspectores laborales cuando

visitan los recintos portuarios. Con menos buenos ojos ven los propietarios que los trabajadores se afilien a una organización sindical.

Es bien conocida la mentalidad antisindical de los empresarios portuarios de Buenaventura y las trabas que le ponen al derecho de asociación sindical. Tanto es así que cuando las SAS se dan cuenta de que los trabajadores son sindicalistas no los contratan o los condicionan para que se retiren del sindicato, so pena de ser despedidos. Aun cuando según Humberto Hurtado, de la CUT, también hay gerentes que, para mostrar una postura amplia y democrática, permiten la creación de organizaciones sindicales, siempre y cuando las puedan controlar y meter en cintura.

Las mujeres, que trabajan como tarjadoras y etiquetadoras en turnos de doce horas, no se sienten atraídas por los sindicatos ni saben qué son o qué hacen, y aquellas que sí lo saben no se afilian por temor. Como casi todas son madres cabeza de familia, sienten pavor de quedar desempleadas, sin los cien, doscientos o trescientos mil pesos que ganan al mes.

Elizabeth Cuero es una excepción. Ella dedicó veintiún años de su vida a trabajar como tarjadora y a etiquetar mercancía, pero desde hace cuatro meses está desempleada por haberse afiliado al sindicato Unión Portuaria. Le dijeron que para conservar su empleo tenía que renunciar a las actividades sindicales, a lo que se negó, prefiriendo seguir en la lucha sindical.

Las amenazas contra los líderes sindicales tampoco son un secreto, tal como comenta Elizabeth: “El 12 de mayo del 2012, John Jairo Castro y yo recibimos amenazas por mensaje de texto. Nos dijeron que ya nos tenían ubicados y sabían el horario de entrada y salida de la oficina de trabajo, de la casa y hasta de los familiares, amigos y todos con quienes nos

reuníamos”. Dos días después, ambos fueron a la Fiscalía y pusieron la denuncia. En respuesta recibieron, de la Unidad Nacional de Protección (UNP), chalecos antibalas, celulares y un auxilio de transporte, que ya les retiraron.

Estos hechos no son los únicos que alejan a los trabajadores de los sindicatos. Otra razón es su pérdida de credibilidad, sobre todo porque un buen número de exsindicalistas son ahora dueños y socios de las SAS. Esteban Mosquera, fiscal del Sindicato de Trabajadores Adicionales Portuarios de Buenaventura (Sintralpac), que controla una SAS, sostiene que la principal razón para estar en este negocio es la subsistencia, porque de no hacerlo desaparecen como sindicato. Afirmación de la que disiente el sindicato Unión Portuaria, que no cumple el doble papel de empleador y sindicato.

Los medios, silenciados

Los medios de comunicación tampoco la tienen fácil. Si bien es cierto que ha faltado mayor interés por incluir lo laboral en la agenda noticiosa y tratarlo a profundidad, periodistas y medios que han tratado de abordar el asunto han debido enfrentar amenazas y restricciones. El periodista Adonai Cárdenas Castillo cuenta que “ha habido amenazas, porque hay muchos intereses económicos de algunos operadores y de navieras. Algunas han lanzado amenazas e intimidaciones contra periodistas, prácticamente hay un veto para tratar ese asunto”. Cárdenas considera también que la comunidad se beneficiaría mucho si se dieran a conocer los casos de explotación laboral y el papel equivocado que han cumplido las SAS, puesto que habría una mayor presión y el gobierno podría intervenir de la manera en que lo requieren los trabajadores portuarios.

La mano débil del Estado

Por último, y aspecto tal vez el más importante, la percepción con respecto al papel del Estado es que el gobierno y los organismos de control se quedan en discursos y promesas, y que no han tomado medidas para mejorar las precarias condiciones laborales en el puerto. Pese a que el Ministerio del Trabajo ha impuesto sanciones a algunos operadores y ha multado a la misma Sociedad Portuaria, los habitantes de Buenaventura piensan que la medida no ha sido eficaz, porque los operadores prefieren pagar las multas a cumplir la ley.

Elmer Antonio Atehortúa, inspector de trabajo, habló de las dificultades que tiene la labor de inspección en el puerto: “A uno le da miedo ir a poner la multa, pero debe hacerlo. El problema es qué hago si lo sanciono a usted como Pedro Pérez y luego usted dice: ‘Esposa mía, tenga y manéjeme esta empresa con su nombre’. ¿Qué tengo que hacer?, empezar otras vez el proceso”.

Otro factor es el enorme poder que tiene la Sociedad Portuaria, por encima incluso del gobierno local, como quedó de manifiesto el día en que miembros del Concejo municipal de Buenaventura quisieron entrar a los recintos portuarios para conocer la problemática laboral *in situ*. Pero no pudieron, y recibieron una carta de la Sociedad Portuaria en la que, según el concejal Olaya, de manera “grosera” les negaron la entrada.

La Sociedad Portuaria adujo que el Concejo de Buenaventura es una autoridad de orden local y la Sociedad Portuaria no es una entidad del Estado, por lo cual nosotros como concejales no ejercemos control político sobre ellos. Con eso lo único que demuestran es miedo, y antes nos han creado más expectativas sobre lo que nos vamos a encontrar allá cuando podamos ingresar, puntualizó el concejal Olaya.

Recientemente, varios sindicatos de Buenaventura le entregaron al Ministerio del Trabajo un Acuerdo marco, con el que buscan forzar un proyecto de ley que permita la regulación de la actividad portuaria.

En este momento estamos perfeccionando el acuerdo respecto a las tarifas que se deben pagar dentro del terminal marítimo. Tenemos como puntos fundamentales los salarios, que nunca deben ser menores a dos salarios mínimos y deben aumentar según la categoría, la seguridad social y las capacitaciones a los empleados, explicó Esteban Mosquera, fiscal de Sintralpac.

Intervenir en el aspecto laboral es urgente porque, para los dirigentes de la Unión Portuaria entrevistados, el alto índice de desocupación y las precarias condiciones laborales son responsables, en gran parte, de la descomposición social que hoy vive Buenaventura. De acuerdo con John Jairo Castro, “Muchos prefieren dedicarse a la vida delictiva, antes que morirse de hambre trabajando en el puerto”.

Diciembre de 2013

La vida precaria de un estibador en el puerto de Buenaventura

“Yo respondo a todas sus preguntas, pero necesito que por favor oculte mi identidad, porque la situación acá está muy crítica”, advierte Jaime, un estibador veterano del puerto de Buenaventura. Su advertencia no es en balde ni esconde un temor infundado, pues sabe que los trabajadores que se atreven a revelar su pertenencia a un sindicato o a denunciar la explotación laboral a la que son sometidos, pueden sufrir represalias por parte de las empresas que operan en el terminal marítimo.

Jaime es un hombre alto, de piel negra y brazos fuertes, como la mayoría de las personas que trabajan en este terminal. Su voz es firme y en su cabeza tiene una que otra cana, pero ni una sola arruga en la cara, pese a su edad: cincuenta y dos años. Se inició como trabajador portuario en la década de los años ochenta, siendo joven, y en el oficio de estibador, o sea cargando y descargando barcos a pura fuerza física. El mismo oficio que ejerció, y en el que se jubiló, su padre.

En un principio trabajó como estibador adicional en Colpuertos, es decir haciendo remplazos en esta empresa estatal, que en ese entonces monopolizaba la operación del puerto. Y aun cuando le iba bien como adicional, su sueño era el mismo de todos los jóvenes de Buenaventura: trabajar directamente

y de tiempo completo para Colpuertos, igual que su padre. “En esa época se trabajaba menos. Yo solo hacía remplazos o iba cuando requerían mis servicios por una eventualidad, pero ganaba mucho mejor y tenía mejores condiciones que ahora”, dice.

Pero como les ocurrió a muchos otros estibadores adicionales, el vínculo directo con Colpuertos nunca se dio, entre otras razones porque la entidad estaba en las últimas: fue liquidada en 1993, durante el gobierno del presidente César Gaviria (1990-1994), para dar paso a la Sociedad Portuaria de Buenaventura, la empresa privada que desde entonces opera el puerto.

Creación de las nefastas cooperativas de trabajo asociado

Estas fueron un efecto inmediato de la privatización del puerto. Ofrecían oportunidad de empleo a todo el ejército de estibadores y operadores de máquinas que, como Jaime, quedaron a la deriva tras la liquidación de Colpuertos. Y él se vinculó a una de esas cooperativas, agradecido y esperanzado en tener un buen futuro, porque para ese momento ya estaba casado y tenía un hijo de seis años. “Las cooperativas al principio fueron una solución muy buena. O eso pensamos, porque después nos dimos cuenta de que no eran más que intermediarias laborales, que solo servían para que los grandes operadores portuarios nos explotaran a su antojo”, dice Jaime, quien los años siguientes laboró para Cooservicios y Coopacífico.

El trabajo allí se pagaba de manera muy distinta: al destajo, es decir de acuerdo con la cantidad de toneladas cargadas. Y los salarios eran bajos, sin parecerse en nada a los que ganaban los estibadores antes, pues con la privatización el valor del trabajo en Buenaventura se vino al piso, y la tercerización

laboral llegó para quedarse, tanto que Jaime ya ni soñaba en trabajar directamente para una operadora en las mismas condiciones en que trabajó su padre.

Como el trabajo era al destajo las jornadas se extendieron a doce horas o más, o a las que fueran necesarias para descargar los barcos. Y se hicieron también más extenuantes, porque para tener un salario más o menos decente era necesario trabajar muchas horas, un salario al que además le hacían varios descuentos, empezando por la cuota de administración de la cooperativa a la que estaban afiliados como socios, obligatoriamente, aun cuando nunca les consultaron si querían o no pertenecer a ellas ni sus condiciones de funcionamiento.

Y en el campo de la seguridad social “también empezó Cristo a padecer”, como dice Jaime. Fuera de que el monto total de la cotización a salud, pensión y riesgos profesionales salía de su bolsillo quincenalmente, fue usual que las cooperativas no pagaran a las entidades prestadoras o aseguradoras ni a los fondos de pensiones, o que solo lo hicieran parcialmente. “Por eso, muchas veces los compañeros se accidentaban y cuando iban al hospital no los atendían, porque el seguro no los cubría”, dice Jaime.

Las inconsistencias se daban también en el pago de las incapacidades. Él recuerda que en dos ocasiones se accidentó, una a causa de una caída desde una altura de seis metros, y la otra por un golpe que se dio en la cabeza con una varilla. En ambos casos, por fortuna, lo atendieron oportunamente, aun cuando solo le pagaron una de las incapacidades, mientras la otra se la birlaron.

Según Jaime: “Como que había un acuerdo entre los dueños de las cooperativas y las aseguradoras, porque casi todas las cooperativas, cuando se acabaron, nos dejaron la sorpresa de que no pagaron lo que nos descontaron y nos dejaron

sin las semanas suficientes para poder reclamar una pensión, como es mi caso”.

El cambio a sociedades por acciones simplificadas, un engaño

La firma del Tratado de libre comercio con Estados Unidos implicó un compromiso del gobierno colombiano para acabar con las cooperativas de trabajo asociado. “Entonces todos nos pusimos felices porque de verdad creímos que al acabarse las cooperativas las cosas iban a cambiar, que las operadoras nos iban a contratar directamente. Pero nada de eso pasó”, dice Jaime. Lo que pasó, agrega, fue que las cooperativas se transformaron en sociedades por acciones simplificadas (SAS), que resultaron ser un engaño, no la fuente de empleo directo que esperaban. “La explotación siguió igual, seguimos trabajando a destajo, sin vinculación directa. Les cambiaron de nombre para seguir haciendo lo mismo que hacían las cooperativas”, anota. Y lo dice por su experiencia en la SAS a la que está vinculado, que cuenta con unos cincuenta trabajadores, con la cual firmó un contrato que hasta ahora se ha renovado cada seis meses, sin tener certeza de hasta cuando continuará esto, por cuanto sabe que en cualquier momento pueden decirle, “no vuelva”.

Esta sociedad realiza labores para Tecsa, una de las grandes empresas a las que la Sociedad Portuaria de Buenaventura le entregó la operación del puerto. O sea que las SAS son intermediarias de otras empresas intermediarias, lo que amplía el espectro de la precarización laboral en este puerto marítimo.

Si bien Jaime trabaja en una de las labores más duras (estibador), sus esfuerzos no se ven pagados con lo que recibe. “Las condiciones que nos ofrecen son muy malas. Y si uno dice que no va a trabajar porque pagan muy barato, escogen

a otro, porque siempre hay alguien que trabaje por cualquier cosa. Entonces tiene que aguantarse”, dice.

Su situación es tan precaria que para aumentar un poco sus ingresos a veces debe prestar sus servicios a otras SAS. Además, permanentemente está supeditado a factores externos, como el estado del tiempo, que en Buenaventura incide mucho, porque allá llueve con mucha frecuencia, debiendo entonces parar el trabajo, tiempo que nadie les paga.

Así que Jaime, como todos los estibadores del puerto, vive atento a todo buque que llegue para descargar o se disponga a cargar para zarpar, sin importar si es domingo o día festivo. Y al igual que hacía cuando las cooperativas, en ocasiones debe *dobletear* jornada a fin de terminar el descargue de una motonave, con descansos de una hora para almorzar, desayunar o comer, porque en el puerto se trabaja de día y de noche, eso sí, sin pago por recargo nocturno.

Así, al destajo, en dos o tres días de trabajo continuo Jaime puede ganar hoy cerca de cien mil pesos. “Se dirá que es buena plata. Pero es que no todos los días llegan buques y uno puede esperar hasta dos semanas sin trabajo. Además, de lo que ganamos nos descuentan para pagar la afiliación a salud y pensión”, dice. No obstante, esta afiliación no es por todo el mes, sino por el tiempo que demoren descargando el barco. Aspecto que nada ha cambiado, por cuanto así era cuando existían las cooperativas. Tanto que Jaime nunca ha estado afiliado a salud todo el mes.

Y vive pendiente de que la SAS para la cual trabaja sí pague su seguridad social, para que no suceda lo mismo que con las cooperativas, que les robaban esos pagos. Esto aun cuando sabe que por su edad no alcanzará a sumar las semanas que necesita para pensionarse. “Llevo más de treinta años trabajando en el puerto y apenas tengo como trescientas semanas

cotizadas, y así no me voy a pensionar nunca. Aunque uno como ser humano nunca pierde la esperanza de que nos soluciones ese problema”, dice.

Ahora es sindicalista

Buscando el cambio de las condiciones laborales, Jaime se afilió al sindicato Unión Portuaria, afrontando los riesgos que ello implica, pues bien sabe que en el puerto de Buenaventura los empleadores no ven con buenos ojos el reclamo de derechos ni la pertenencia a un sindicato, y menos a la Unión Portuaria, organización que desde su creación se propuso luchar contra la tercerización y viene trabajando por mejorar las condiciones laborales en este, el principal puerto colombiano.

De acuerdo con él:

No esperamos que las cosas sean como eran en la época de Colpuertos, pero sí exigimos al menos estabilidad laboral y mayores garantías, algo que supuestamente nos iba a llegar con las SAS. Yo debería estar ganando por lo menos un millón doscientos mil pesos mensuales, en jornadas laborales normales, no en esas jornadas desgastantes a las que estamos obligados ahora, porque no tenemos más de otra.

Jaime está convencido de que la unión entre todos los trabajadores es la única manera de lograr algo. De que esa es la manera de presionar para que en las empresas los contratos sean directos y estables, la principal lucha de los trabajadores portuarios actualmente. Y para lograr que el gobierno tome cartas en el asunto y haga cumplir, en efecto, los puntos a los que se comprometió cuando firmó el Tratado de libre comercio con Estados Unidos.

Diciembre de 2013

La buena salud de los falsos sindicatos

Por efecto de la ley 100 de 1993, expedida durante el gobierno de César Gaviria, las cooperativas de trabajo asociado (CTA) se convirtieron en el modelo predominante de subcontratación laboral, un engendro implantado sobre todo por los empresarios de la salud y las entidades del Estado para disminuir los costos laborales.

A los trabajadores afiliados a las CTA no se les aplican ni garantizan algunos derechos que si tienen los trabajadores amparados por el Código Sustantivo del Trabajo, como: seguridad social, jornadas de trabajo, salario inembargable, derecho de asociación, negociación y huelga. Los asociados asumen la totalidad de los aportes a la seguridad social, a diferencia de los trabajadores vinculados a una empresa, que aportan conjuntamente con el empleador. Tampoco tienen derecho a recibir salario con todas las protecciones legales, sino una compensación, la cual es embargable, es decir, está sometida a descuentos de orden cooperativo que pueden dar lugar a que lo que recibe finalmente sea inferior al salario mínimo legal. Y el asociado tampoco tiene posibilidad de hacer parte de una organización sindical y por tanto no tiene derecho a la negociación colectiva, ni al derecho de huelga, pues sería como hacerse huelga a sí mismos, toda vez que, se supone, los

asociados son propietarios de su cooperativa. En conclusión: las prácticas de las CTA no sólo precarizan el trabajo y afectan el derecho de asociación sindical, sino que también despresigian al cooperativismo como tal, sus principios y valores. Son en realidad bolsas de empleo para la tercerización laboral.

En 2011, durante el gobierno del presidente Juan Manuel Santos (2010-2014), el decreto 2025 prohibió a las instituciones públicas y las empresas privadas contratar procesos o actividades misionales permanentes con cooperativas, medida tomada por el gobierno colombiano para responder a una de las exigencias del Plan de acción laboral que había acordado con el de los Estados Unidos antes de firmar el Tratado de libre comercio.

El primer efecto de esta norma fue que las cooperativas de trabajo asociado perdieran su razón de ser, al dejar de servir para lo que habían sido creadas: hacer intermediación laboral. Estaban pues llamadas a desaparecer. Y eso llenó de entusiasmo a médicos, enfermeras, auxiliares, ortopedistas, nutricionistas, camilleros, a todo el personal del sector salud, que llevaba años vinculado a unas cooperativas explotadoras de su trabajo, y que vio en esta norma una oportunidad de mejorar sus condiciones laborales. Una vez desaparecidas las cooperativas, esperaban que las IPS, las ESE y las EPS los vincularan directamente a sus nóminas, lo cual no ocurrió, por cuanto la contratación directa que esperaban no fue más que una quimera.

Porque las entidades de salud decidieron hacerle el quite a la contratación directa, y de consuno con las antiguas cooperativas, hoy sociedades por acciones simplificadas, pusieron en marcha una nueva estrategia de tercerización, el contrato sindical. Así que de la noche a la mañana, literalmente hablando, las cooperativas se convirtieron en sindicatos, para firmar con las entidades contratos sindicales. Se disfrazaron

de sindicatos para seguir haciendo lo mismo que las cooperativas. Solo cambiaron el nombre, porque todo, los directivos, los jefes, los empleados, las órdenes de servicios, los procedimientos, los uniformes y hasta las escarapelas de los uniformes siguieron siendo los mismos.

Conclusión: la tercerización y la precarización laboral, los males que la nueva legislación pretendía eliminar, siguieron intactos en el sector salud, cambiando simplemente de piel. Según datos del Ministerio del Trabajo, entre julio de 2012 y julio de 2013 en Colombia se firmaron ochocientos treinta y siete contratos sindicales, ochocientos siete de ellos en el sector de la salud.

Qué es un contrato sindical

De acuerdo con el decreto 1429 de 2010, expedido durante el segundo gobierno del presidente Álvaro Uribe (2002-2006, 2006-2010), esta figura es una “institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo”.

Varios sindicatos constituidos y tradicionales acogieron el contrato sindical y tienen relaciones con empresas a las que les suministran la mano de obra. Pero no así el grueso del movimiento sindical, que tiene una opinión adversa del mismo, porque encarna en sí mismo una contradicción. Que considera que no tiene presentación que un sindicato, cuya función esencial es defender los derechos de los trabajadores, se convierta, él mismo, en un empleador, en un intermediario de fuerza laboral mediante el uso del contrato sindical. Es decir, que sea las dos cosas al tiempo, empleador y sindicato, dos opuestos ontológicos, porque defienden intereses diametralmente distintos.

El contrato sindical no se asimila a un contrato laboral normal, el regido por el Código sustantivo del trabajo. En este caso, la relación laboral se rige por los estatutos del sindicato, lo que da pie a no pagar vacaciones, las disponibilidades ni las cesantías. Esto contra la evidencia de que existe una relación laboral completa, toda vez que se conjugan los tres elementos que la configuran: trabajo unipersonal, remuneración y subordinación.

La metamorfosis de las cooperativas en sindicatos

El sector salud fue donde mejor pelechó el contrato sindical por la vía del cambio de piel de las cooperativas, y Antioquia fue el epicentro. En este departamento el contrato sindical se regó como verdolaga en playa, para luego “colonizar” el sector salud de otras ciudades del país. Allí hay veinticuatro sindicatos, creados en su mayoría en 2011, que emplean, bajo la figura del contrato sindical, a más de tres mil profesionales del sector.

Algunas de las IPS y ESE que en Antioquia enganchan trabajadores con la intermediación de estos falsos sindicatos, son: hospital San Rafael de Itagüí, IPS universitaria León XIII, hospital San Juan de Dios de Abejorral, San Vicente de Paúl de Caldas, Policlínico Sur, ESE Envisalud, ESE hospital Gabriel Peláez Montoya, hospital San Rafael de Venecia, ESE hospital San Antonio de Betania, ESE hospital Salud Mental Integral S.A., hospital San Vicente de Paúl, hospital Santa Margarita, hospital San Vicente de Paúl de Barbosa, Dirección de Sanidad Seccional de Antioquia, Metrosalud, Fundación Clínica Noel, clínica Somer, hospital General de Medellín, hospital San Juan de Dios de Yarumal, IPS Universitaria, Comfenalco, hospital Pablo Tobón Uribe, Fundación Clínica del Norte, Clínica Oftalmológica de Laureles, hospital Marco Fidel Suárez

de Bello, Coomeva (clínica del Rosario), Fracturas y Rayos X de Antioquia, entre muchas otras, porque prácticamente son todas.

Sindicatos de fachada

Los contratos sindicales pisotean y violan hoy las garantías laborales, tal como en su momento lo hicieron las cooperativas, llegando la situación a ser peor en algunos aspectos.

Los bajos salarios, la inestabilidad laboral y las jornadas extenuantes siguen estando en el orden del día de los profesionales de la salud, vinculados ahora mediante ese tipo de contrato. Una enfermera afiliada al sindicato Darser, y quien pidió ocultar su identidad, asegura que para ella la transición contractual de una cooperativa de trabajo asociada a un sindicato no representó cambio alguno. “Los beneficios salariales, los descuentos, las prestaciones sociales, todo, sigue completamente igual”, dijo. De tal suerte que hubo poquísimos cambios.

Para los asociados a las cooperativas fue obligatorio afiliarse a los sindicatos que conformaron los mismos directivos de aquellas. Quienes no lo hicieron quedaban desempleados. “Nos sentimos como si siguiéramos en la cooperativa, en ningún momento nos sentimos sindicalistas”, aclara Marina, enfermera en la IPS Saludtrec, afiliada al sindicato Sintrasan. Ella no sabe nada de sindicalismo y no tiene razón alguna para sentirse sindicalistas, porque ese es un falso sindicato, no desarrolla actividades sindicales ni se relaciona con otras organizaciones: fue creado para hacer un de la subcontratación laboral un negocio.

Su planta de trabajadores y su cuerpo directivo, y los de todos los que nacieron de las cooperativas, siguieron siendo

los mismos de ellas. Incluso el régimen disciplinario fue el mismo, aun cuando más rígido. “Yo fui víctima de una sanción de diez días porque me negué a cumplir una disponibilidad que me pareció injusta”, dice Marta Londoño Gaviria, enfermera auxiliar en la clínica León XIII, afiliada al sindicato Darser.

De tal suerte que en el sector salud se está cumpliendo también aquello de que todo cambió para que todo siguiera igual. Actualmente, la tercerización y la precariedad laboral entre el personal médico y paramédico siguen gozando de excelente salud.

La cruda realidad del contrato sindical en el sector salud

Sandra Vanegas, auxiliar de enfermería, quería trabajar en el hospital La María, de Medellín. Por eso, mandó su hoja de vida. Días después, el Sindicato de Trabajadores de la Salud (Sintrasan), que le suministra personal médico y paramédico al hospital mediante la figura del contrato sindical, la llamó para que se presentara a una entrevista.

Luego de aprobar todos los exámenes fue contratada como enfermera en la unidad de cuidados intensivos y, verbalmente, le notificaron que contarían con sus servicios por dos meses, habiendo empezado a trabajar el 2 de abril de 2012. Además de la felicidad que sentía por tener la oportunidad de trabajar en una de las áreas más exigentes para una enfermera, pronto y con facilidad se adaptó a la rutina del trabajo y se acopló bien con sus compañeros.

Sin embargo, casi una semana después empezó a sentir que uno de los médicos internistas la agredía verbalmente mediante gritos e insultos constantes. Ante su intención de renunciar, la coordinadora de Sintrasan, Luz Edilma Rico, le llamó la atención al médico, quien no obstante continuó con sus agresiones, incluso con más encono. En esa zozobra estuvo unas semanas más.

Pero no aguantó el estrés que le generaban las arduas labores, los turnos nocturnos, el acoso del médico y los problemas personales que por entonces tenía. Así que tres meses después de estar trabajando en la clínica sufrió una crisis nerviosa y debió ser internada en un centro de reposo, donde le dijeron que el trastorno bipolar afectivo que le descubrieran dos años atrás le había vuelto.

Luego de diecinueve días de incapacidad retornó a su trabajo, en el que encontró un clima laboral más enrarecido aún. La falta de discreción de sus jefes la hizo sentir mal, porque todos los otros empleados de la clínica conocían su estado de salud, que algunos asimilaron con trastornos mentales. Así, dos días después de reintegrarse, la coordinadora le reclamó por haber ocultado el trastorno que tenía y le anunció que la junta directiva del sindicato había decidido prescindir de sus servicios, en vista de que era un peligro para el hospital. El 16 de agosto Sandra hizo su último turno.

Tan sorprendente como su despido fue el hecho de que la EPS le negara los medicamentos prescritos para tratar su enfermedad, debido a que Sintrasan tenía cuotas pendientes de pago. Después de averiguar, constató que, aun cuando había empezado a trabajar en abril, solo la habían afiliado en junio y que la cotización de agosto no había sido pagada. Además, se enteró de otra irregularidad: no estaba afiliada a un fondo de pensión, pese a que sí le habían descontado por ese concepto. También se dio cuenta de que había dos contratos firmados y que sus fechas no coincidían, era otra irregularidad a todas luces.

Fue esto último lo que la llevó a buscar asesoría jurídica al Centro de atención laboral, a fin de interponer una acción de tutela, fallada a su favor el 25 de septiembre, mediante un fallo que ordenó su reintegro, el pago del salario que dejó de

recibir desde el día en que la despidieron y el pago de los meses de salud y pensión que no le habían hecho.

Sin embargo, Sintrasan no cumplió todas las órdenes del juez. Fue así como aun cuando el 10 de octubre de 2012 fue reintegrada a su puesto de trabajo, no lo fue al mismo cargo sino a uno de menor rango, en otra área, puesto que según la división de salud ocupacional del hospital ella no era apta para trabajar en el área de cuidados intensivos. Lo anterior sin importar que el informe entregado por la psiquiatra de Sandra certificara que estaba en capacidad de trabajar.

A lo cual se suma que antes de reiniciar sus labores la coordinadora mencionada la llamara para decirle que debía hacerse unos exámenes médicos, dándole la dirección y el nombre del profesional que la atendería. Además, ese mismo día, en reunión con las coordinadoras de enfermería y del sindicato escuchó frases como: “Si yo, que soy una persona normal, me enfermo, cómo será usted”. “Yo no tengo cupos para brindarle aquí, en este hospital”. “Váyase para la casa y si algo pasa yo le aviso”.

Ese día se sintió humillada, pero no tanto como al siguiente, cuando en medio de la jornada laboral uno de los médicos le ordenó irse a su casa, diciéndole que no la quería ver en el hospital. “Usted es un riesgo para mis pacientes y para mi grupo de trabajo. Mire a ver para dónde se va y, cuando sea una buena auxiliar, miramos si la traigo otra vez para acá”, le dijo. Sandra se vio obligada entonces a volver a su casa a esperar su reintegro y el pago de las cuotas de salud y pensión que Sintrasan debía hacer.

Un sindicato de fachada

Sintrasan es legalmente un sindicato, esa es su razón social. Pero, ¿merece llamarse así una organización supuestamente

creada para velar por los derechos de los trabajadores y que, por el contrario, como en el caso de Sandra, se presta para violarlos? ¿Puede llamarse sindicato una organización que descuenta a sus afiliados el dinero correspondiente a las cotizaciones para salud y pensión pero no cotiza, permite el acoso laboral y la discriminación a sus afiliados, recurre a despidos injustificados y no cumple los fallos judiciales?

No o, en todo caso, es un sindicato atípico, es un anti-sindicato, hecho que sería incomprensible si no se supiera que, según la Escuela Nacional Sindical, Sintrasan es uno de los veinticuatro falsos sindicatos que surgieron de la noche a la mañana en Antioquia con el único fin la reemplazar a las cooperativas de trabajo asociado que venían haciendo la intermediación laboral en el departamento.

El caso de Sandra muestra cómo, en su doble función de sindicatos-empresario, estas organizaciones defienden siempre los intereses y beneficios de los patrones, y no el bienestar de los trabajadores que tienen afiliados y enganchados mediante contratos sindicales. Muestra, en resumen, su comportamiento como bolsas de empleo.

Darser, otro sindicato-bolsa de empleo

Darser es otro de los sindicatos que se comporta como bolsa de empleo. Creado en 2011 a partir de la cooperativa de trabajo asociado Coosalud, en la actualidad cuenta con más de mil afiliados, en el departamento de Antioquia, en Barranquilla y San Andrés. Desde su conformación, los empleados se dieron cuenta de que con el cambio de la razón social su situación no iba a mejorar, y que si lo hacía era para empeorar, pues los administradores de la otrora cooperativa se constituyeron en miembros del comité ejecutivo del sindicato.

En la asamblea de delegados de 2012 hubo un caso grave de obstaculización a la democracia sindical, pues a muchos empleados críticos con el manejo de la organización y las malas condiciones laborales que imponía, se les impidió participar, con argumentos de procesos disciplinarios en su contra, procesos que empleados mismos desconocían.

Además, y de acuerdo con Laura, una afiliada a este falso sindicato, el proceso de elección estuvo lleno de irregularidades, lo que derivó en la confusión de los votantes y en un resultado poco alentador: ganaron los mismos que antes administraban la cooperativa Cooensalud.

Según ella, hay otras situaciones preocupantes, como la evasión del pago de las vacaciones, las disponibilidades y las cesantías; además, las horas extras y nocturnas, los domingos y festivos no son reconocidos con el recargo del 75%. Para justificar lo cual el sindicato argumenta que el contrato sindical no está regulado por el Código sustantivo del trabajo, por lo que la relación laboral se rige por los estatutos de Darser.

Otra práctica perjudicial para los trabajadores es que el sindicato siempre encuentra la manera de pagar salarios más bajos de lo normal, mediante la táctica de hacer los aumentos al auxilio de transporte y no al salario base, lo que perjudica a los trabajadores en el pago de las primas, las liquidaciones y, lo más importante, la cotización a pensión.

A lo anterior se suman imposiciones en cuanto a las jornadas de trabajo, ya de suyo extensas y extenuantes, habiendo empleados que trabajan sesenta horas a la semana. A este respecto, Laura dice que fuera de los turnos de doce horas continuas, deben estar disponibles a ser llamados en cualquier momento, las llamadas disponibilidades, que tienen obligación de cumplir, so pena de recibir las sanciones estipuladas en los estatutos. Conviene anotar aquí esta actitud con-

tradictoria puesto que, legalmente, las disponibilidades solo obligan cuando hay de por medio un contrato de trabajo con relación de subordinación, y para Darser el contrato sindical, no tiene esa naturaleza. Es decir que, de acuerdo con las conveniencias del sindicato, en unos aspectos rige su contrato y en otros el Código sustantivo del trabajo.

Situaciones todas que estresan y desmotivan a los empleados tercerizados por contrato sindical, cuya situación precaria contrasta completamente con las garantías que tienen quienes están contratados directamente por las IPS o las ESE.

A todo lo anterior se agrega que Darser fomenta entre sus afiliados la política del silencio, y ve con malos ojos las discrepancias y que estas se ventilen en público. Así, en el reglamento interno del sindicato se consideran faltas situaciones como:

elaborar, fijar, o introducir pasquines, panfletos o correos electrónicos que atenten contra la honra o dignidad del sindicato, de los afiliados partícipes, de los empleados del sindicato, de la entidad contratante o su personal, todo esto con el fin de darlos a conocer o publicarlos dentro del sindicato o dentro de la entidad contratante (...). Hacer afirmaciones falsas o maliciosas del sindicato, de los afiliados partícipes, de los empleados del sindicato, de la empresa contratante o de sus trabajadores, procesos o servicios.

Las sanciones estén este caso van desde veinte días de suspensión hasta el retiro del contrato sindical.

El modelo que se mueve en red

Darser y Sintrasan hacen parte de una red de trece sindicatos del sector de la salud, agrupados en la Federación Gremial de Trabajadores de la Salud, Fedsalud, organización que, antes del decreto 2025 de 2011, el que eliminó las cooperativas de

trabajo asociado, funcionaba como Alianza Cooperativa en Salud.

Cuando los socios de las cooperativas decidieron transformarlas en sindicatos, la Alianza se convirtió en federación sindical, adaptando, solo formalmente, en el papel, el esquema gremial del sindicalismo, porque Fedsalud no aparece en ningún registro sindical y para el movimiento sindical no existe.

Otra situación preocupante tiene que ver con el monopolio que ejerce Darser en la prestación de servicios de salud en las clínicas y hospitales de Medellín. Solo en la clínica León XIII cuenta con cerca de mil trescientos afiliados, lo que lo haría ser uno de los sindicatos gremiales más grande del país. De ahí que algunos trabajadores manifiesten su preocupación por el grado de control que está teniendo sobre los servicios de salud en la ciudad, lo que los obligaría a elegir entre trabajar con Darser o no trabajar.

A lo anterior se suma el hecho de que aun cuando la ley 1429 de 2010 y el decreto 2025 de 2011 dan facultades a los inspectores de trabajo para que sigan el funcionamiento de los contratos sindicales e impongan sanciones, no son muchos los informes presentados sobre la falsedad de los sindicatos creados a partir de las cooperativas de trabajo asociado y los perjudiciales que han resultado ser los contratos sindicales. Informes y evaluaciones muy necesarios, sobre todo en bien de trabajadores que como Laura y Sandra, en medio del acoso, el temor, la inconformidad y la precariedad, luchan por mejorar sus condiciones laborales y vitales. Como dice Laura: “Lucho porque soy consciente de que nos están violando unos derechos. Y no solo a nosotros, en el país hay miles las personas que están en las mismas, trabajando para sindicatos que de sindicatos no tienen nada”.

Un corretaje muy Claro, en el que todo el riesgo lo corre el trabajador

Cuando Luis Alfonso Torres supo que la empresa Artecom Comunicaciones S.A.S necesitaba personal, acudió de inmediato. Lo mismo hicieron posteriormente Gustavo Gaviria y Luis Moreno, quienes firmaron un contrato de prestación de servicios cuyas condiciones son claras: no reciben un salario mínimo ni prestaciones sociales, y nada de vacaciones ni horas extras. Solo reciben una comisión de treinta mil pesos por cada venta. Cuando alcanzan la meta mensual, veinte ventas, se les paga un bono adicional de quinientos mil pesos, y solo los que hagan quince ventas tienen derecho al pago de salud. Además, al finalizar el contrato, sin importar la causa, no tienen derecho a liquidación ni a indemnizaciones.

Esta modalidad de contrato, conocida como corretaje, es la que rige para cientos de asesores comerciales de Claro, una multinacional cuya política laboral en Colombia es la tercerización de la contratación laboral y acabar con los empleados directos. En Medellín tienen convenios de tercerización con seis empresas contratistas que le suministran mano de obra barata. Una de ellas es Artecom Comunicaciones, en la que trabajan los tres protagonistas de esta crónica, una empresa de cobertura nacional que para manejar doscientos asesores comerciales tiene en Medellín cinco empleados trabajando en una pequeña oficina.

“Permanentemente hemos buscado trabajar para Claro, pero nos dicen que no quieren más trabajadores directos”, dice Torres.

La incertidumbre de no tener un salario fijo

Una de las mayores dificultades de los asesores comerciales tercerizados es la falta de un pago mensual definido, beneficio con el que no cuentan pese a cumplir las mismas funciones de los trabajadores directos: deben desplazarse por la ciudad y lograr que los clientes firmen contratos de afiliación a servicios de Claro, algo más complicado de lo que parece por cuanto hay muchos vendedores para pocos clientes.

En Medellín su mayor desventaja es la fuerte competencia con Une, empresa de la ciudad que sigue siendo la preferida de los antioqueños. “Une retiene a sus usuarios para que no se cambien, y muchas veces nosotros no tenemos promociones mejores que las de ellos, por lo que no vendemos como quisiéramos”, explica Gaviria. A ello se suma la estrategia de Claro de aumentar el número de asesores, incrementando así la competencia entre ellos mismos. Tanto es así que sus empresas contratistas, que llama aliados, no utilizan criterios rigurosos en los procesos de selección, engancharo a casi todos quienes llegan buscando trabajo, debido, entre otras razones, a que la rotación de personal es muy alta, por las condiciones laborales precarias, por lo cual a diario salen empleados que no soportan esas condiciones.

“Solo les importa conseguir gente que trabaje para ellas, y eso les conviene porque al fin y al cabo no pierden nada: si alguien no vende no recibe dinero, y así la empresa no gasta en prestaciones ni brinda garantías laborales”, agrega Gaviria.

Lo cual complica más aún la situación de los asesores, a quienes ya les es difícil alcanzar la meta mensual. “Cuando

todavía se llamaba Telmex, en Medellín había casi ochocientos trabajadores directos y solo tres o cuatro empresas contratistas. Ahora hay ciento veinticinco trabajadores directos y más de mil tercerizados”, dice Moreno.

Así que, en su afán por vender, estos asesores caminan la ciudad, soportan calores o lluvias, tocan puertas y son rechazados. Además, cuando llegan a su zona se pueden encontrar con asesores directos de Claro o de otras empresas contratistas diferentes a Artecom, lo que aumenta las posibilidades de no lograr las ventas que deben hacer para ganar un salario digno. En ocasiones Luis, Gustavo y Luis Alfonso logran ganar ochocientos mil pesos o más, pero en otras solo alcanzan comisiones de máximo trescientos mil.

Por otra parte, los asesores comerciales tercerizados están perdiendo una de las pocas ventajas que tenían, trabajar en cualquier punto de la ciudad, porque ahora les asignan zonas, es decir que ya no pueden conseguir clientes en otros sitios.

Otro grave problema es que el número de asesores comerciales supera por mucho el de técnicos que hacen las instalaciones. De acuerdo con Torres, “Si uno, por ejemplo, hace treinta ventas al mes, pero la empresa solo alcanza a instalar dieciocho servicios, no nos pagan el equivalente a treinta ventas, sino a dieciocho, lo que significa perder el bono de ese mes”. A lo cual se agrega que, debido a las demoras en la instalación, numerosos clientes insatisfechos optan por no adquirir los productos. Y así las cosas, los asesores no tienen cómo lograr que la empresa les reconozca las comisiones de las ventas realizadas, a pesar de que el retiro se deba a la ineficiencia de ella misma.

Los riesgos del trabajo por corretaje

A la incertidumbre de no tener un salario mínimo mensual, estos asesores por corretaje deben sumar los riesgos que implica hacer su trabajo en las calles, sin que las empresas los afilien al sistema de salud ni a pensiones o riesgos laborales. Y en la calle las posibilidades de un accidente laboral son altas, debiendo costear entonces los trabajadores todos los gastos. “Hace quince días, John Byron Correa, un compañero nuestro, tuvo un accidente de tránsito mientras iba a cumplir una cita con un cliente. Fue atendido gracias al Soat, pero los días que duró su incapacidad los perdió, porque la empresa no se los reconoce”, cuenta Torres.

Son tan malas las condiciones de los trabajadores tercerizados de Claro, que ni siquiera cuentan con la dotación suficiente de ropa de trabajo. El uniforme de los asesores comerciales consta de una chaqueta, que se entrega después de completar las primeras quince ventas, una gorra y dos camisetas. En muchas ocasiones deben trabajar en camiseta e, incluso, con prendas que no tienen el logo de la empresa. Cuando esto ocurre, en el pecho les pegan un botón de Claro como identificación.

Tampoco tienen subsidio de transporte, por lo que casi siempre deben caminar mucho en busca de clientes, con el agravante de que en Medellín hay zonas donde no gustan de la presencia de los empleados de Claro, habiendo sido amenazado con armas. “En Castilla, a uno de los compañeros lo amenazaron con un revólver. Muchas veces la gente piensa que vamos a desconectar servicios, por lo que nos trata mal o nos echa”, recuerda Gaviria.

Tal vez el único punto a su favor es que, como no tienen horario, algunos pueden estudiar, ventaja que tiene sus bemoles, porque algunas veces deben acogerse al tiempo de

los clientes, por lo que se ven obligados a hacer ventas por la noche. Además, deben asistir a las reuniones y capacitaciones programadas por los coordinadores de la empresa, tiempo que tampoco les pagan. Y están sometidos a la presión de los coordinadores cuando estos ven que no están alcanzando las metas propuestas, como si la empresa no tuviera responsabilidad alguna en ello.

El odio al sindicato

Cansados de tantos abusos y de la precariedad laboral, y para mejorar sus condiciones con respecto a los trabajadores directos, Luis, Gustavo y Luis Alfonso se afiliaron a Unión Claro y Tic, el sindicato de la empresa.

De los doscientos trabajadores que tiene Artecom, solo dieciocho pertenecen al sindicato, y todos han sido víctimas de represalias por parte de la empresa, que permanentemente los señala como personas perjudiciales. En agosto de 2013, estos dieciocho trabajadores presentaron un pliego de peticiones, lo que debieron hacer mediante correo electrónico, porque no se los recibieron personalmente. Dos semanas después no habían recibido respuesta. Lo que sí ocurrió inmediatamente después fue que a nueve de ellos les bloquearon la tarjeta sim de sus celulares, que se les da a los asesores comerciales como medio para comunicarse con números corporativos y para ingresar las ventas al sistema. Con ello les limitaron su herramienta de trabajo, una clara represalia por afiliarse al sindicato.

No obstante, la mayor injusticia fue el despido del coordinador del grupo al que pertenecen, quien no sabía de la existencia del pliego de peticiones. Aun así la empresa terminó su contrato con el argumento de que “no avisó acerca de quiénes se querían unir al sindicato, para despedirlos antes de que lo

hicieran y presentaran el pliego de peticiones”. Situaciones como estas que llevan a los demás empleados a ver el sindicato con temor o con rabia. Temor, porque mostrar cualquier simpatía puede dañar su hoja de vida; y rabia, porque la empresa amenaza con cerrar por culpa de los sindicalistas, ya que, de acuerdo con Torres, “Claro y Artecom Comunicaciones S.A.S dicen ser muy pobres como para poder pagar todo lo que están pidiendo en el pliego”.

Luis, Gustavo y Luis Alfonso esperan que la situación mejore y puedan tener un trabajo digno. No tienen miedo, porque saben que están haciendo lo correcto y cuentan, por ahora, con la garantía del fuero sindical.

Agosto de 2013



**Crónicas de la serie
"Casos del CAL"**

Fotografía:
Tejiendo el sustento, Fabián Antonio Alzate Marín,
Colombia, 2013.

El drama de Luisa comenzó cuando la obligaron a reportar como doméstico un accidente laboral

A finales de noviembre de 2011, Luisa, de veintiséis años de edad, se enteró de que la panadería donde trabajaba su prima estaba necesitando personal. Entonces ella, que durante la temporada decembrina tenía empleo en un almacén de la zona comercial de El Hueco, en Medellín, decidió presentarse, buscando estabilidad laboral, pues se trataba de un empleo en el que tenía la posibilidad de vinculación por término indefinido.

Fue así como llegó a trabajar a la panadería Botero, ubicada en inmediaciones de la plaza Botero, en el centro de la ciudad, donde su prima era cajera, circunstancia que le dio mayor confianza para asumir este nuevo empleo. Empezó a laborar sin haber firmado contrato y sin afiliación a la seguridad social en salud y pensión, situación en la que estaban varios compañeros de trabajo y a la que no le puso reparos por cuanto pensó que era algo temporal, mientras pasaba el periodo de prueba.

Desde el primer día estuvo dispuesta a hacer todas las tareas, que incluían atender mesas, barrer, trapear y lavar platos y baños. Y así, tras la temporada decembrina y el periodo de prueba, le permitieron continuar trabajando de manera fija en la panadería, circunstancia que la llevó a pensar que la

formalización de su contrato y afiliación a la seguridad social era cuestión de días.

Empieza el viacrucis

El 16 de enero, Luisa estaba trabajando como cualquier día en las labores de aseo, cuando accidentalmente, y por un mal movimiento de la trapeadora, tropezó con uno de los vidrios de la vitrina que una de sus compañeras estaba limpiando. Sintió entonces que la punta del vidrio le rasgó la mano derecha, que empezó a sangrar a borbotones. Verse herida la asustó mucho, y no sabía qué hacer. Fue su prima quien la asistió y le ayudó a tomar un taxi para que fuera a un servicio de urgencias y se hiciera atender por el Sisbén, con la advertencia de que dijera que el accidente no había ocurrido en la panadería sino en su casa, porque de lo contrario podía poner en problemas a la administración, y a ella, quien la había recomendado.

—No se preocupe, Luisa —le dijo su prima—, que la panadería le cubre todos los gastos de la atención. Llévase estos cincuenta mil pesos y en caso de necesitar más me llama.

Luisa tomó el dinero y se fue para el servicio de urgencias, donde le lavaron la herida y le cogieron tres puntos. Al día siguiente regresó a la panadería para llevar la factura del copago y demostrar que había sido atendida, por lo que recibió otros cincuenta mil pesos, como compensación por las diligencias que debió hacer.

La herida le generó cuatro días de incapacidad, que no fueron suficientes, pues para sanar por completo su mano requería más cuidados. Pero así y todo debió regresar a la panadería a continuar trabajando. A pesar del mal estado de su mano, la administradora no tuvo consideraciones con ella,

ordenándole lavar los baños y hacer las labores habituales de aseo, tareas que, como siempre, cumplió a cabalidad, sin sospechar las malas consecuencias de ello para su salud.

En efecto, poco después le apareció un dolor agudo en su mano, que con el paso de los días se hizo insoportable, más aún cuando esta se hinchó y comenzó a tomar una coloración oscura. Acudió de nuevo al centro de salud, donde volvió a ser atendida por el Sisbén. El médico le dijo que tenía una celulitis, es decir una inflamación de los tejidos celulares por la entrada de bacterias a la herida. Le ordenó un tratamiento y le prescribió veinte días de incapacidad.

Después de finalizada esta incapacidad regresó al trabajo, supuestamente curada. Pero como debió hacer las mismas labores de antes, la infección retornó, más virulenta, por lo que la incapacitaron de nuevo.

Ciclo que se repitió de nuevo, porque, a pesar de los medicamentos y las inyecciones para controlar la infección de su mano, las molestias reaparecían debido a que en la panadería sus funciones seguían siendo las mismas. En esa dinámica permaneció dos meses más, periodo en el que estuvo en contacto permanente con sus empleadores, informándolos sobre las citas médicas y las novedades. Ellos, a su vez, aceptaron la situación sin recriminaciones, siendo condescendientes con ella, animándola, diciéndole que estuviera tranquila y que terminara su recuperación, que seguirían respondiendo, lo que le dio tranquilidad y confianza.

En este punto conviene reiterar que toda la atención médica Luisa la había buscado por medio del Sisbén, pese a que desde febrero la empresa la había afiliado a una EPS, novedad de la que, sin embargo, solo le informaron a fines de marzo, momento a partir del cual pudo acceder a una atención integral por cuenta de la EPS y comenzar a hacer las terapias y

consultas con especialistas. Pero ya era tarde, los daños en su mano eran irreversibles.

De la condescendencia al acoso

A su regreso al trabajo tras el periodo de terapias e incapacidades, Luisa se encontró con un ambiente que califica como normal. La administración mostró consideración con su estado de salud y no solo le asignó un horario especial, de una de la tarde a nueve de la noche, sino que, dadas sus limitaciones, la retiró de algunas tareas, como cargar objetos pesados, lavar platos y trapear. Incluso la eximió de ir los domingos a trabajar, situación que para ella fue un alivio, pues el domingo en la panadería la jornada es de doce horas, que a los trabajadores se les paga como cualquier jornada normal, es decir, no les pagan las cuatro horas extras ni el sobrecosto dominical. Según ella, todos los empleados están obligados a trabajar los domingos, y de no hacerlo pierden su empleo.

Pero la condescendencia no duró mucho tiempo. A partir del traslado de su prima a otra sucursal el ambiente comenzó a cambiar, a hacerse más pesado. De repente sus compañeros comenzaron a mirarla diferente y los malos comentarios no se hicieron esperar: "Ve, llegó la reinita, la que más trabaja", le decían. Y en el espacio de trabajo empezó a escuchar indirectas parecidas, sobre todo de parte de uno de los cajeros, quien le recriminaba por las labores que hacía y la saturaba de trabajo cuando la supervisora estaba ausente.

Luisa no entendía esa actitud en su contra, pues a pesar de las limitaciones de su mano cumplía con las labores que le pedían, y en ese sentido nunca tuvo problemas. Lo vino a entender un día que se acercó al puesto de frutas que funciona dentro de la misma panadería para pedir un poco de

hielo, cuando la tomó por sorpresa la respuesta de una de las vendedoras:

—¡Ay, Luisa! No le puedo dar hielo.

—¿Por qué?

—Usted ya no se puede ni acercar acá, porque si nos ven hablando con usted nos regañan. Si quiere hielo lo tiene que pagar, vale quinientos pesos el vaso.

—Pero no entiendo, ¿por qué?

—No lo sé. La orden del pago del hielo es para todos, pero en especial para usted.

Desde ese momento, vio las cosas más claras. Comprendió que la reacción de sus compañeros no era espontánea, sino que respondía a instrucciones de la administración, según ella, para que se sintiera mal en el trabajo y renunciara.

El acoso continuó y los efectos del estrés comenzaron a aparecer. No se sentía bien, las discusiones con el cajero se hicieron cada vez más frecuentes, lo mismo que la presión de las órdenes y los comentarios desobligantes en su espacio de trabajo. Se sentía humillada. La situación se hizo insostenible, tanto que cuando regresaba a su casa por la noche se ponía a llorar y comenzó a sentirse deprimida.

Pero el acoso no se limitó a esa situación. Un día la secretaria le notificó el cambio de su horario de trabajo, que pasó a ser de seis a diez de la mañana y de cuatro de la tarde a ocho de la noche. Luisa no creía lo que estaba escuchando, pues ella era la única en la panadería con ese horario. Preguntó la razón del cambio y pidió que se reconsiderara la decisión. La secretaria le dijo que no podía hacer nada, que era una orden del abogado. Ella no entendió por qué nombraba al abogado, si los horarios en la panadería los definían su jefe y la administradora.

Para ella la decisión fue injusta, y era una muestra más del acoso del que era víctima. Los primeros días trató de adaptarse, se negaba a pensar en renunciar porque necesitaba trabajar para pagar los gastos en su casa y sostener a sus dos hijos. El tiempo muerto entre las diez de la mañana y las cuatro de la tarde lo pasaba en el centro deambulando, porque no tenía los pasajes para ir hasta su casa. Hasta que no aguantó más: al cabo de una semana pasó su carta de renuncia, en la que dejó claro que lo hacía a causa del acoso laboral.

Sin embargo, lo que la dejó más preocupada fue que la afiliación a la EPS se le venció justo el día en que renunció. Como la herida de su mano no fue reportada como accidente laboral, perdió el derecho de seguir recibiendo atención en salud. Por eso toda su vida lamentará haber reportado la herida de su mano como un accidente doméstico, cuando era laboral. Además, si en su trabajo le hubieran respetado el tiempo de recuperación y no la hubiesen obligado a hacer labores no aptas para el tipo de accidente que sufrió, seguramente su mano no se le habría malogrado.

Porque la mano de Luisa definitivamente ya no se recuperará. Según el parte médico, la afección es crónica. Los tendones se le inflaman constantemente y el dolor es insoportable, además de no poder cerrar los dedos índice y medio. Por eso, ahora lo que más le importa es recuperar el movimiento, así no sea en su totalidad. Es consciente de que su situación, aparte de que la afecta en el día a día, también le puede impedir volver a emplearse. Sabe que con las limitaciones en el movimiento de su mano no es fácil conseguir un empleo.

De ahí su decisión de acercarse al Centro de atención laboral (CAL) que coordina la Escuela Nacional Sindical para pedir asesoría. Puso su caso en manos de un abogado, para tratar de que la panadería Botero la indemnice, por lo menos mientras termina las terapias y mejora la condición de su

mano. Entre tanto, debe soportar el dolor y la inflamación, y retomar sus terapias y tratamientos. Pero como los gastos y las necesidades en su casa no dan tregua, todos los días busca un nuevo empleo, aun cuando sabe que, en su situación, encontrarlo no será fácil.

La opinión del CAL

En términos de la ley 1010 de 2006, el acoso laboral es toda conducta, persistente y demostrable, que se ejerce sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo.

El caso de Luisa corresponde a una clara conducta de acoso laboral en su contra, y de una manera tan acentuada que la obligó a renunciar. Pero quizá lo que más llama la atención es que este acoso se da en el contexto y tiene como causa el daño que se produjo en su salud por culpa del mismo empleador, que fue quien desde un principio asumió los riesgos que el trabajo implicaba para la trabajadora, al no afiliarla al sistema general de seguridad social. Por lo mismo es el llamado a velar en primera instancia por la recuperación de la trabajadora lesionada, puesto que todo daño que resulte como consecuencia de este suceso es su responsabilidad.

El empleador cuenta con todos los medios para evitar que este tipo de situaciones se presenten mediante, por un lado, la afiliación oportuna de los trabajadores al sistema general de seguridad social y, por otro, el control riguroso de los factores de riesgo en el lugar de trabajo. Por tanto, en el caso de Luisa su responsabilidad no solo involucra todas las prestaciones que la seguridad social habría cubierto, particu-

lamente el tratamiento, la rehabilitación y la pérdida de la capacidad laboral de Luisa sino que, además, de conformidad con el artículo 216 del Código sustantivo del trabajo podría estar obligado a asumir una indemnización plena de perjuicios en favor de la trabajadora.

Noviembre de 2012

Cuando un patrón priva a una trabajadora de su derecho de licencia de maternidad

Johana Carvajal pasó su niñez y parte de su adolescencia con sus abuelos en el municipio de Yolombó, departamento de Antioquia. Siempre le gustó estudiar, por cuanto pensaba que ese era el mejor camino para conseguir lo que quería. Como el colegio del pueblo solo ofrecía educación hasta noveno grado, para terminar la secundaria decidió emigrar a Medellín con su madre. Una vez graduada de bachiller, sus padres hicieron esfuerzos para pagarle estudios en la institución universitaria Pascual Bravo, donde cursó la carrera de diseño gráfico hasta 2005, cuando se graduó.

Sus primeros empleos fueron en estudios de fotografía y en trabajos para terceros. Hacía montajes fotográficos, piezas publicitarias y en ocasiones daba clases, por días o por horas. En 2010, tras el nacimiento de su primera hija, advirtió que necesitaba un trabajo estable y con sueldo fijo. Por la radio se enteró de que la empresa Multiservicios requería una persona con conocimientos de fotografía y diseño, por lo que de inmediato le ofreció sus servicios, con la buena nueva de que su hoja de vida pasó la prueba de admisión y fue contratada para trabajar en el manejo de papelería, sacando fotocopias, tomando fotografías para documentos, en la reparación de celulares, el argollado y plastificado, entre otras funciones.

El contrato fue verbal, no escrito: trabajaría de siete de la mañana a siete de la noche con un salario inicial de setecientos mil pesos mensuales, que seis meses después se incrementaron en cincuenta mil, y fue afiliada a la EPS Comfenalco. Su afiliación, al igual que la de sus compañeros, se hizo por un intermediario, por lo que no aparecían como empleados de Multiservicios: todos los meses el propietario les daba el dinero para que pagaran la cuota de la EPS.

Las relaciones laborales, de buenas a problemáticas

Durante los dos primeros años, su desempeño laboral fue muy satisfactorio, las relaciones con su jefe fueron cordiales, él la consideraba una buena empleada y se lo hacía saber. Incluso, con frecuencia la dejaba encargada del negocio, casos en los que debía quedarse hasta las ocho o nueve de la noche, hora de cierre.

Las cosas empezaron a cambiar en septiembre de 2012, cuando quedó embarazada de nuevo y se lo informó a su jefe, quien solo dijo, “Hummm”. No obstante, los siguientes días le hizo comentarios sobre lo duro de tener otro hijo y las dificultades que supone criar varios. Sin embargo, la situación laboral seguía siendo la habitual.

La situación empezó a deteriorarse porque al propietario no le gustaba que ella asistiera a las citas médicas y a los controles. Él no quería aceptar que en las EPS por lo general la atención se demora mucho, y a Johana le ordenaban más exámenes de los habituales porque su embarazo era de alto riesgo.

Incluso en dos ocasiones debió cancelar sus citas médicas porque se cruzaron con compromisos de don Hernán: la primera vez su cita coincidió con una de él, y la segunda

porque él debía atender a dos hijas que llegaban de Bogotá. Es más, las citas de Johana se debían acomodar al horario de los demás trabajadores, lo cual la ponía en una posición incómoda y riesgosa, ya que estaba advertida de que debía cuidar su embarazo al máximo, porque había riesgos de que su bebé muriera al nacer, tal como le sucedió en su primer embarazo.

Ante esta situación tomó una decisión que hoy considera un error, la única que se le ocurrió: el dinero que el dueño de Multiservicios le daba para pagar la afiliación a la EPS lo usaría para recibir atención médica particular, que es mucho más rápida, lo cual hizo dos veces.

Aun cuando un compañero de trabajo le comentó al propietario que ella no había pagado la EPS, este no le dijo nada a ella, aun cuando a él sí le dijo que lo que Johana había hecho estaba mal. El compañero le explicó entonces que ella lo había hecho para que la atendieran más rápido y evitar las molestias ocasionadas por las citas en la EPS. Después de lo cual, y para evitar que volviera a hacer lo mismo, don Hernán decidió empezar a pagar él mismo las cuotas a la EPS.

Los meses siguieron corriendo, el embarazo avanzaba, y en ese interregno él le delegó labores que no le correspondían, por lo que ella le hizo un reclamo, a lo que él contestó:

—Si está muy aburrida, renuncie. A lo cual ella respondió:

—Yo no voy a renunciar, écheme usted.

En ese momento no entendió las razones de su jefe, siendo que siempre había sido una buena empleada. Pero después le fue quedando claro que él quería prescindir de sus servicios. Cierta vez lo escuchó mientras hablaba con un contador, quien le explicaba cómo hacer unos recibos de caja menor en los que constara que ella estaba a paz y salvo con el pago de la salud y las primas. La intención era que las dos partes los

firmaran, pero ese día se le vino el parto y no hubo tiempo de firmar.

Un despido inesperado

Johana dio a luz una niña y la EPS le dio una incapacidad de tres meses, pero se negó a pagarle la licencia de maternidad, con el argumento de que había dejado de cotizar dos meses y porque estaba afiliada con un intermediario. Por otra parte, el dueño de Multiservicios le dijo que no le pagaría un centavo por cuanto ese pago le correspondía al seguro.

Con el paso de los días aumentaron sus preocupaciones por su situación, por cuanto el papá de la bebé estaba desempleado y ella no podía quedarse tres meses en la casa sin recibir dinero. Así que llamó a la empresa para pedirle al propietario que le permitiera trabajar, así estuviera en licencia de maternidad, a lo que él respondió negativamente, por cuanto si se sabía que estaba trabajando en licencia de maternidad se metería en problemas. A lo que ella replicó diciéndole que no podía permanecer en su casa sin el pago de la licencia.

—Le repito, dijo él, no le voy a pagar esa licencia.

—No necesito que me la pague, sino que me deje trabajar.

—Por el momento el trabajo está muy malo. No necesito más trabajadoras —le contestó, y con eso dio por terminada la conversación.

Al día siguiente, por recomendación de una compañera, acudió a la Oficina del Trabajo a denunciar su situación, hecho que tuvo como consecuencia que don Hernán recibiera un oficio en el que se le explicaba que no podía despedir a una mujer en periodo inicial de lactancia, y que además debía cubrir su licencia de maternidad. Él recibió con disgusto

el oficio, pero aun así lo acató, a medias. Al día siguiente la llamó y le propuso que trabajara de medio tiempo, propuesta que ella, desempleada y con dos niñas para mantener, no tuvo más remedio que aceptar. Empezó a trabajar el 29 de julio de mediodía a cinco de la tarde. Aun cuando no estaba satisfecha del todo, al menos tenía dinero para llevar a casa.

Pero su tranquilidad se vería interrumpida de nuevo porque, según ella, dos semanas después, el 11 de agosto, le hicieron un montaje para achacarle el robo de una cámara fotográfica. Ese día, el propietario no estaba en la empresa y ella estaba en el mostrador atendiendo los clientes, junto con tres empleados más, entre ellos la hija del dueño, quien fue la que la acusó, diciendo haberla visto salir con un bolso. Esto aunque Johana no se había ausentado del mostrador, y menos con un bolso. Poco después sonó el teléfono y don Hernán, que ya había llegado, contestó. Era una clienta que, según él, la había visto robándose la cámara.

A lo que Johana respondió: dígame que venga y me lo diga de frente.

—No puede venir ahora.

—Qué venga entonces mañana, aquí estaré todo el día para esperarla.

—Tampoco puede venir.

—Entonces ponga usted una demanda para aclarar esto.

—Evitémonos demandas y deme la cámara. Dejamos las cosas así, queda entre los dos y puede seguir trabajando.

—Yo no puedo devolverle algo que no he cogido. Además, no entiendo por qué solo me acusa a mí, si aquí hay otros trabajadores.

—Pues hasta que no aparezca la cámara no puede volver a trabajar —puntualizó don Hernán.

Para Johana se trataba de una estrategia para obligarla a renunciar y no pagarle.

Frente a una situación que empeoraba de tal modo, al día siguiente fue de nuevo a la Oficina del Trabajo para pedir asesoría sobre cómo manejar la nueva situación. De allí la remitieron al Centro de atención laboral, donde le aconsejaron presentar una acción de tutela, en cuya diligencia la asesoraron, para por esa vía lograr el pago de la licencia de maternidad y el reintegro. Un reintegro que para ella sería una solución “envenenada”, toda vez que implicaría volver a trabajar en Multiservicios, sometida con seguridad a un pésimo ambiente laboral.

A la espera del fallo de tutela Johana pasa por una grave situación económica. Ha debido recurrir a la ayuda de sus familiares, quienes la han apoyado hasta donde les ha sido posible. Es consciente de haber cometido un error al dejar de pagar dos meses a la EPS, lo que hizo por evitar problemas en su trabajo y trabajar en paz. Sin embargo, el dueño creyó resolver todo despidiéndola y acusándola de algo que no hizo.

La opinión del CAL

La trabajadora en estado de embarazo goza de protección, legal y constitucionalmente (artículos 43 y 53). Y esta protección especial se extiende desde el comienzo del embarazo hasta el fin de la licencia de maternidad. Estos derechos no están a discrecionalidad del empleador, son obligatorios e inexcusables.

En este caso la trabajadora fue sujeto de arbitrariedades por parte de su empleador, evidentes en las ilegalidades de la contratación y en la forma tercerizada en que la afiliaron al sistema general de seguridad social. Es importante tener

muy presente que la obligación legal de cotizar al sistema de seguridad social no se puede cumplir entregándole el dinero a los trabajadores para sean ellos quienes paguen la cotización.

Lo más delicado del presente caso es que el empleador, además de no haber hecho los pagos a los que está obligado, permitió a la trabajadora, a pesar de estar en licencia de maternidad, reincorporarse parcialmente a sus labores habituales, negándole la posibilidad de cumplir debidamente con este periodo especial de su maternidad, privándola de la posibilidad de estar con su bebé durante sus primeros meses, un momento en que depende por completo de su madre.

En la legislación colombiana el empleador no tiene posibilidad legal alguna de oponerse al pago de la licencia de maternidad ni de supeditar ese pago al cumplimiento de jornadas laborales. En consecuencia, el despido de la materna no tiene efecto alguno, y el empleador, además de las órdenes que en sede de tutela puede recibir, como reintegro, pago de la licencia, reubicación, entre otras, se puede hacer acreedor a sanciones administrativas por desconocer arbitrariamente los derechos fundamentales de quien debe gozar plenamente su licencia de maternidad.

Septiembre de 2013

Se dieron cuenta de que tenía el virus del papiloma, y la echaron del trabajo

Pese a la pobreza de su familia, que vivía en la comuna 13 de Medellín en un rancho construido con tablas y plásticos, Alexandra se preocupó por estudiar y terminar su bachillerato. Luego trabajó en oficios ocasionales, hasta cuando, gracias a un curso de manipulación de alimentos que hizo en el Sena, consiguió empleo estable en el hospital Pablo Tobón Uribe. No como empleada de planta, sino por intermediación de la agencia de empleo Lima (Limpieza y Mantenimiento de Antioquia Ltda.), que le pagaba el salario mínimo y las prestaciones de ley. Tenía entonces veintiún años de edad y era madre soltera de dos hijos.

El 16 de junio de 2008, recuerda, fue su primer día laboral en el hospital, donde le dieron la función de preparar teteros para los bebés. Desde el principio se caracterizó por su facilidad para el aprendizaje y su agilidad y eficiencia en el trabajo, habiendo aprendido en veinte días todo lo que se enseñaba en una inducción que duraba dos meses.

Todos los días se levantaba de madrugada y se acostaba entrada la noche, pese a que su contrato estipulaba una jornada de ocho horas. Sin embargo, para ella los horarios extendidos no eran un problema, porque le gustaba lo que hacía y tenía una relación cordial con sus jefes, quienes constante-

mente resaltaban su buen desempeño. En ocasiones llegaba a las cinco y media de la mañana y se iba a las nueve de la noche, por el exceso de trabajo, lo cual le estaba creando un ambiente de estrés laboral. No obstante, siempre le pagaron las horas extras.

Antes de cumplir seis meses trabajando empezó a sentir fuertes dolores estomacales. Pese a que los exámenes que le hicieron en la EPS a la que estaba afiliada arrojaban resultados normales, las molestias continuaron. En vista de esta situación, las directivas del hospital le facilitaron un carné que le otorgaba descuentos y le permitía consultar allí mismo. En efecto consultó, y el diagnóstico dio cuenta de una obstrucción intestinal severa, por lo que la intervinieron de urgencia. Como su recuperación exigía cinco meses de quietud, se vio obligada a renunciar a su cargo.

Un nuevo comienzo

En junio de 2009, ya bien de salud, recibió una llamada de la agencia de empleo Lima, en la que le informaban que el hospital Pablo Tobón estaba interesado en contar de nuevo con sus servicios, habida cuenta de que era mejor contratar personas como ella, con conocimientos, experiencia y probada eficiencia.

Se inició pues una nueva etapa en su vida. Durante un año las cosas marcharon bien, pero un episodio empezó a cambiarlo todo: su ex esposo, con quien no tenía relación y poco aportaba en la crianza de sus dos hijos, entró a disputar su custodia ante un juez, argumentando que ella carecía de recursos para darles una vida digna, como prueba de lo cual presentó el lugar en el que vivía con los niños y su familia, en la comuna 13.

Ante esto, el 6 de octubre de 2010 la administración del hospital tuvo un gesto poco usual: la vinculó a su planta de personal, lo que supuso una excepción a la regla de no vincular madres solteras, dado el carácter católico de la institución. Ya vinculada directamente a la empresa sus condiciones laborales mejoraron ostensiblemente: de ganarse un salario mínimo pasó a devengar \$1'064.000. Además, el Fondo de Empleados del hospital le prestó diecisiete millones de pesos para que comprara un apartamento, exigiéndole que se trasteara de inmediato, para lo cual la apoyaron con dinero para pagar la mensualidad de un apartamento, mientras le entregaban el suyo. Por lo que se fue a vivir con María, una compañera de trabajo, en lo que considera una mala decisión.

Los males no vienen solos

Una mala decisión por varias razones. Primero, porque los gastos se le incrementaron. Además de la cuota del alquiler debía cancelar la del préstamo le hizo el Fondo de Empleados para comprar el apartamento, más la mensualidad en la institución donde internó a sus hijos. Porque esa fue otra novedad en su vida: la empresa le exigió que internara a sus dos pequeños para que así pudiera desarrollar mejor su trabajo, ya que no tenía con quien dejarlos, y, de paso, para acallar los reclamos de su exesposo, quien la acusaba de tenerlos abandonados.

Los viernes el hospital le permitía salir a la una de la tarde, para que recogiera a sus hijos en el internado, y le daba libre el sábado y domingo para que pudiera estar con ellos. Sin embargo, en algunas ocasiones debía quedarse cumpliendo turno y los niños no tenían quién los recogiera y los llevara al internado.

En esas estaba cuando otro golpe de mala suerte tocó a su puerta: el hombre de quien estaba enamorada y con quien iba a casarse murió, lo que le produjo una fuerte depresión.

Y sus desgracias no pararon ahí: su compañera de apartamento se declaró lesbiana y empezó a sobrepasarse con ella. En contra de su voluntad le tocaba el cuerpo e intentaba besarla en la boca. Tal situación se tornó insoportable, de ahí que en julio de 2012 decidió marcharse, yéndose a vivir a un apartamento alquilado.

Esa seguidilla de reveses le alteró el humor y la tornó callada. Su estado de ánimo y las charlas con sus compañeras ya no fueron las mismas de antes, lo que las llevó a criticarla. Incluso, una de sus jefes le reclamó por su salida de la casa de María, a lo que ella, para no acarrearle problemas, decidió no contar lo del acoso sexual, decisión que lamentaría después.

Camino a un despido injustificado

Para Alexandra todo empezó a cambiar. Su depresión iba en aumento, pero no por eso dejó de hacer bien su trabajo. “En el hospital empezaron a decir que era una emo, una antisocial, una loca, de lo que me daba cuenta por los rumores en los ascensores y en los pasillos. Eso me dolía mucho. Si tenía un trastorno eso era algo confidencial, y no sé cómo todos se daban cuenta”, dice.

Esos mismos días de julio de 2012 debió hacerse una citología para descartar un posible cáncer. Citología insuficiente, por lo que le ordenaron realizarse un examen adicional, del que le dijeron que en dos meses tendría resultados. En ese lapso sus jefes empezaron a hacerle preguntas que le parecían muy extrañas, por su mamá, sus hijos o por ella misma. Además de otras que se relacionaban directamente con su in-

timidad, como con cuántos hombres había tenido relaciones sexuales, cuando había sido la última, cuántas veces a la semana las tenía, el método anticonceptivo usaba o si utilizaba condón.

Interrogantes que no le gustaban para nada, pero que respondía. Hasta que un día, abrumada, dejó de responder, por lo cual su jefe la calificó de conflictiva.

Un viernes —explica— salí de mi turno a la una y veinticinco de la tarde para recoger a los niños. Al lunes siguiente me llamaron la atención por no haber preparado un paciente, que el médico programó para las dos de la tarde, cuando los viernes tenía permiso de salir a una. Tuve entonces que firmar un memorando, algo que me pareció muy injusto. Primero, porque el evento fue por fuera de mi turno, y segundo porque no tuvo ninguna repercusión en el paciente.

En octubre no le habían entregado aún los resultados de los exámenes, y seguía trabajando como de costumbre. Hasta que el 10 de fue requerida en las oficinas de relaciones humanas de la empresa. “Cuando iba en camino me imaginé de todo, menos lo que me iba a pasar, que la jefe me dijera: Alexandra, usted ya no trabaja más en el hospital, esta es su carta de despido, devuelva el carné y vaya a entregar el uniforme”. Llorando y sin entender lo que sucedía le preguntó la razón del despido. A lo que le respondió que en ese momento no estaba en condiciones de escuchar las razones, que luego se las decía.

Entonces acudió adonde las otras jefes a buscar la explicación, pero ninguna se la dio. Ese mismo día, en tesorería le entregaron su liquidaron, cerca de siete millones de pesos por concepto de vacaciones, prima, ahorros e indemnización. Solo que de esa suma le dieron solo noventa mil, quedando el resto para amortizar la deuda por el préstamo que le habían hecho para comprar el apartamento. Además, en medio del

desespero, en la oficina del Fondo de Empleados firmó, sin leer, una carta, en la que, para terminar de pagar la deuda, se comprometía a pagar cuatrocientos cincuenta mil pesos quincenales durante un año.

Ese día Alexandra salió destrozada, preguntándose el motivo de tan inesperado despido. Pero por más que los días siguientes llamó al hospital no le dieron cita para explicárselo. La que sí le dieron, para el 5 de diciembre, fue en las oficinas de salud ocupacional, donde, por fin, le entregaron los resultados del examen, de acuerdo con los cuales tenía el virus del papiloma humano, una enfermedad incluida en el grupo de las de transmisión sexual y considerada la principal causa del cáncer de cuello uterino.

En ese momento a su preocupación se sumó la indignación, cuando leyó que el examen tenía como fecha de entrega e impresión el 13 de septiembre, lo que demostraba que personas del hospital habían conocido el resultado mucho antes que ella.

Ante esa cadena de inconsistencias en febrero de 2013 Alexandra acudió a las instalaciones de la entidad responsable de los exámenes, para que le explicaran por qué habían entregado los resultados al hospital, sin su autorización. Sin embargo, no le dieron ninguna respuesta satisfactoria. “Yo tenía mucha rabia porque, hasta donde sé, un jefe nunca puede acceder a la historia clínica de un empleado”, dice Alexandra.

Así que interpuso una acción de tutela para proteger sus derechos y exigir su reintegro. No obstante, en la decisión pesaron más los argumentos del hospital, que negó todo lo dicho por ella y la desprestigió, diciendo su presentación personal era mala, que era conflictiva y poco colaboradora. Esto un hospital que se precia de sus altos estándares de responsabilidad social. La juez concluyó que ella no tenía pruebas

contundentes para demostrar lo que decía, sugiriéndole que apelara la decisión, por lo que se dirigió entonces a la Oficina Regional del Trabajo, donde un abogado la remitió al Centro de atención laboral para que la asesorara.

Allí le han brindado apoyo legal y la están ayudando a preparar la apelación del fallo de tutela. Entre las pruebas que necesita están los testimonios de quienes la atendieron en la oficina de salud ocupacional del hospital, no habiendo recibido respuesta a su solicitud, lo cual no le extraña, pues sabe que en el hospital nadie atestiguará a su favor, para no arriesgar su empleo.

Por lo pronto, llegó a un acuerdo con el Fondo de Empleados, que le rebajó el monto de las cuotas de amortización de su deuda, que un hermano suyo le está ayudando a pagar, por las dificultades económicas que está viviendo. Así, los últimos ocho meses los ha pasado trabajando en el rebusque, vendiendo chicles en los buses, haciendo turnos en talleres de confecciones y como empleada doméstica por días. Los miércoles hace aseos en un edificio, donde debe lavar dos baños, las paredes, la cocina, los pisos, el balcón, tres patios y limpiar siete oficinas, todo entre las ocho de la mañana y las seis de la tarde, por un salario de treinta y cinco mil pesos.

Además, cada mes debe ir a una cita con el psiquiatra en el hospital Mental de Antioquia, por su depresión. Ahora espera conseguir un empleo para vivir con sus dos hijos en su apartamento, que hace poco le entregaron y no ha terminado de pagar. Es tal su estrechez económica que hasta aceptaría el reintegro al hospital donde, sabe, le esperaría un ambiente laboral totalmente en su contra.

La opinión del CAL

Este caso evidencia una serie de violaciones a los derechos de la trabajadora, que conculcan normas constitucionales, en especial las relacionadas con la discriminación por su enfermedad, que se traduce en la violación de la igualdad y de su intimidad.

Frente al primer derecho constitucional, la igualdad, conviene reiterar que quien padece algún quebranto de salud no puede ser discriminado en su trabajo, pues por su estado de debilidad es sujeto de protección especial, protección que en virtud de la jurisprudencia constitucional se extiende a quienes tienen una enfermedad o se encuentran incapacitados. La ley ha previsto que el despido de las personas con algún tipo de limitación física se tenga que dar con la previa autorización del inspector del trabajo, so pena de que el despido carezca de validez. Dicho de otro modo, si en el despido no interviene el Ministerio del Trabajo, carecerá de efectos por violar la disposición legal, y, de contera, el derecho fundamental al debido proceso.

Frente al segundo derecho constitucional, la intimidad, es evidente que el empleador excedió de manera ilegal su potestad subordinante, al revisar los resultados de los exámenes de la trabajadora sin su consentimiento. No existe posibilidad legal alguna para que el empleador violente de esa manera la información de la trabajadora, por cuanto la historia clínica tiene una reserva legal que no puede ser omitida sin la autorización de autoridad judicial. De acuerdo con la ley 23 de 1981, la historia clínica solo compete al paciente o a sus familiares en casos en que la revelación de los datos sea útil al tratamiento. El artículo 38 de dicha ley, con las limitaciones impuestas por la sentencia C-264 de 1996 de la Corte Constitucional, en concordancia con el artículo 34 del decreto 1543

de 1997, cierra todas las posibilidades al empleador de acceder a esa información sin permiso del paciente.

En el caso de Alexandra, al empleador se le podrán exigir varias obligaciones en relación con el contrato laboral: hay lugar al reintegro y pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, a la reafiliación al sistema general de seguridad social e, incluso, al reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, por haber despedido a la trabajadora sin autorización del inspector del Trabajo. Además, tanto al empleador como al laboratorio que practicó los exámenes se les podrán imponer las sanciones a que se refiere el artículo 56 del decreto 1543 de 1997, por violentar las obligaciones de confidencialidad previstas en dicho decreto y romper sin autorización la reserva legal de la historia clínica.

Julio de 2013

Casi pierde un ojo en accidente laboral, y no estaba afiliado a una ARL

“Gracias a dios no tenemos hijos. No sabemos si eso es pecado, pero no vamos a traer un niño al mundo para que sufra las desgracias de los padres”, son las palabras con las que Ovidio de Jesús Villada empieza a contar su suplicio. Sus ojos están tristes y su mirada baja, porque tiene la visión afectada a causa del accidente laboral que sufrió en marzo de 2013. Las imágenes las ve triples y ve cómo a su alrededor todo se mueve de un lado para otro, sin poder hacer nada para evitarlo.

Antes del accidente sus ojos estaban sanos y pendientes de la guadaña, las tijeras de jardinería y las otras herramientas que usaba en sus labores de mayordomo, entonces en una finca de recreo ubicada en la vereda La Palma, de Girardota, municipio ubicado al norte de Medellín, oficio con el que estaba satisfecho. También Irene, su patrona, decía estar conforme con su desempeño.

Su vínculo como mayordomo en esa finca se produjo el 14 de marzo, mediante contrato de palabra y sin seguridad social, porque sus patrones no lo afiliaron a una EPS ni a una ARL, menos aún a un fondo de pensiones. De acuerdo con Irene, su patrona, “Yo no le paro bolas a eso de las EPS”, explicación que le dio cuando él le solicitó la afiliación.

—Pero es que eso es muy importante, nadie está libre de un accidente de trabajo y es mejor evitar problemas —replicó Ovidio, quien ante el silencio que obtuvo como respuesta decidió no insistir.

Al hecho de no tener afiliación a la seguridad social se sumaba que estaba trabajando sin los elementos de seguridad requeridos, como guantes y gafas. En tales condiciones, pronto llegaría el día del suceso que le cambió la vida.

Un accidente en el momento menos pensado

El sábado 30 de marzo, a las siete de la noche, y como era habitual, la familia de Irene estaba reunida en la finca. A esa hora, Ovidio le estaba echando cloro a la piscina para que estuviera lista al día siguiente. Mientras estaba agachado manipulando el químico en un balde, en la cara le estalló una especie de llama. Los primeros minutos perdió la visión, se sintió mareado y perdió el control de su cuerpo. El instinto lo llevó a lavarse los ojos con abundante agua, especialmente el izquierdo, el más afectado.

Mariluz, su esposa, fue la primera persona que acudió en su auxilio, y siguió echándole agua en la parte afectada, presa de un miedo terrible al ver su estado y oír sus gritos desesperados. Fue entonces a informar del suceso a su patrona, quien, al igual que su familia, pareció preocupada, aun cuando le dejó claro que no lo podía trasladar a un centro hospitalario, porque apenas llevaba dos semanas en la finca y no estaba afiliado a la seguridad social.

La noche fue una pesadilla para la pareja. Dolor, ardor, mareo y tristeza, una mezcla de sentimientos se apoderaron de Ovidio y su esposa, quien tampoco durmió porque se pasó la noche aplicándole agua al ojo izquierdo, con una jeringa.

Al día siguiente, domingo, la molestia y el dolor en el ojo lo tenían desesperado. A sus cincuenta y un años de edad sabía que accidentes de esa gravedad necesitan atención inmediata para evitar complicaciones. Pero tampoco ese día lo llevaron a una clínica. En lugar de ello, en horas de la tarde recibió la visita de Camilo, un médico amigo de la familia de Irene, quien lo examinó y le recetó tres tipos de gotas, que debía aplicarse cada hora.

—Tranquilo, con estas gotas se va a recuperar. Le voy a dar tres días de incapacidad.

—Y mientras tanto, ¿qué hago con el ojo? —preguntó Ovidio.

—No se lo puede tapar, por la quemadura que sufrió. Pero con estas gotas se va a recuperar. Y si no se alivia, recuerde que yo también soy abogado.

—A nosotros no nos importan los abogados, solo queremos que el ojo se recupere —respondieron Ovidio y su esposa a esa frase, una amenaza velada a todas luces.

De ese tenor fueron las insinuaciones de la familia de Irene, en el sentido de que el accidente había sido provocado por Ovidio, para obtener provecho económico, responsabilizándolo así de lo ocurrido. A Ovidio y Mariluz lo que más les dolió fue que los culparan haber querido hacer trampa mediante un accidente, “dizque para obtener plata”. A ellos, una pareja honrada que “además nunca jugaría con su salud”, tal como dice hoy Ovidio, con amargura.

La lucha por la atención médica

Ese mismo domingo, en la tarde, Irene y su familia dejaron la finca, y durante los dos días siguientes parecían mostrarse preocupados por la suerte de su mayordomo, llamando con

regularidad para enterarse de su estado. No obstante, inmediatamente como que se olvidaron de él.

Ovidio siguió sin presentar mejoría, tirado en una cama, y ya casi seguro de que quedaría ciego. No veía y ni siquiera podía abrir el ojo. Entre tanto, su esposa Mariluz asumió sus labores.

En medio de su desespero llamó a Irene para enterarla de la mala evolución de su estado, pero esta vez quien atendió la llamada fue su esposo, a quien le reclamó que hicieran algo para solucionar su problema.

A lo que el hombre respondió preguntándole si creía que estaban sentados sin hacer nada.

—Pues parece que sí, dijo Ovidio.

—No, estamos bregando a resolver su situación y ayudarlo. Tranquilo que Irene está haciendo todo lo necesario para afiliarlo a una EPS.

—Eso espero, porque si no me tocará ir donde un médico particular y ustedes pagan.

El 6 de abril, sábado, una semana después del accidente, Ovidio fue atendido en el consultorio de un oftalmólogo amigo del médico Camilo. Le puso una córnea artificial y ordenó una operación urgente, que fue descartada por su costo elevado.

Entre tanto Irene, en efecto, hacía lo posible para afiliarlo a Ovidio en la EPS Sura, mediante una estrategia tramposa: presentándolo como un turista que se había accidentado en su finca. Y le funcionó, con ese ardid logró afiliarlo.

Ovidio sabe que cometió un error al participar de esa mentira. “Pero, ¿qué podía hacer si la patrona me dijo que de otra manera no me atenderían, que tenía que escoger entre eso o perder el ojo?”, pregunta.

Pocos días después fue trasladado al hospital General de Medellín, donde tampoco pudo recibir la atención requerida por no haber médico especialista en el tipo de trauma que tiene. Por tal razón fue remitido a la Clínica Oftalmológica de Antioquia, donde más de un mes más tarde, entre el 12 y el 25 de abril fue sometido a tratamiento. Y empezó a usar gafas, que por el grosor de los lentes le cambian radicalmente su apariencia, y a las que tuvo que contribuir a pagar aportando cien mil pesos, con su patrona, porque la EPS no las costó. Así y todo, no siente que le sirvan de a mucho, pues cuando las tiene puestas los objetos parecen moverse.

Al asfalto

El viernes 26 de abril Ovidio retomó sus labores de mayordomo, con la ayuda de sus gafas. Pero ya nada era igual, las actividades que antes le eran normales y cotidianas, ahora le causaban mayor dificultad, sentía en realidad el gran perjuicio causado por el accidente. Sin embargo, puso su responsabilidad por encima de todo y continuó trabajando de la mejor manera que pudo.

Pero no sabía que su esfuerzo sería en vano. El 14 de mayo Irene lo citó para entregarle la carta de terminación del contrato.

—¿Por qué me despide? —le preguntó Ovidio.

—Porque usted no aprobó el periodo de prueba.

—Cuál periodo de prueba, si nosotros nunca firmamos un contrato.

—Sí lo tenemos, es un contrato verbal. Tome estos trescientos mil pesos y se me va rápido de la finca.

—Pero nosotros no tenemos para dónde irnos.

—Eso no es asunto mío. Necesito que me desocupen lo antes posible o les saco sus cosas a la calle.

Leyó la carta que le entregaba, que en un aparte decía: "Según el artículo 80 del Código sustantivo de trabajo, en el título II, capítulo I, el periodo de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso". En medio de su rabia e impotencia, se negó a recibir los trescientos mil pesos y a firmar la carta, porque lo consideró un despido injusto.

Más allá de la indignación, Ovidio y Mariluz sentían que el mundo se les venía encima. No tenían dónde conseguir un empleo de inmediato ni un lugar dónde vivir ni familiares que estuvieran dispuestos a ayudarlos. Tenían que empezar de cero y no sabían cómo.

Dos días después, el jueves 16 de mayo, y por recomendación de un amigo, acudieron al Centro de atención laboral y a la Personería de Medellín, que le envió a Irene una carta en la que le notificaba las varias irregularidades encontradas en el caso y le pedía el reintegro del mayordomo y las deducciones injustificadas por salud, porque en la primera quincena de abril Irene descontó del sueldo el pago por salud, siendo que no lo había inscrito, no era cotizante, ni había sido atendido oportunamente.

Mientras tanto, Ovidio y Mariluz, muy a su pesar, siguen viviendo y trabajando en la finca de Irene y su familia, porque no han encontrado adónde ir, en condiciones casi humillantes, pues las relaciones con ellas son tensas. Los días pasan y tienen la orden de abandonar la finca.

Además, en Medellín, adonde deben venir con cierta frecuencia para las revisiones médicas y hacerle seguimiento a la acción jurídica que entablaron, las cosas para ellos son muy difíciles, todo es costoso y carecen de dinero para el transporte

y la alimentación. “Tenemos que hacer muchas vueltas a pie. Vinimos al CAL caminando y de aquí debemos ir a la EPS que queda en El Poblado, también caminando. Y lo peor es que en ocasiones no tenemos dinero para comer”, dice Ovidio.

Siguen pendientes de las investigaciones que se adelantan respecto a las irregularidades cometidas en su caso, con la esperanza de encontrar empleo en otra parte, porque la idea de pedir el reintegro en una finca donde tan mal trato les han dado, no es que los entusiasme.

Opinión del CAL

Todo trabajo implica un riesgo para quien lo desempeña, mayor o menor de acuerdo con la actividad que se desarrolle. No obstante, dicho riesgo debe ser asumido en su totalidad por el empleador, quien delega gran parte de su responsabilidad en las entidades de la seguridad social: EPS, fondo de pensiones y administradora de riesgos laborales, cuando oportunamente afilia al trabajador y paga las cotizaciones.

En este caso, a Ovidio le ocurrió algo que, por sus características, se ajusta a la definición de “accidente de trabajo” (ley 1562 de 2012, artículo 3°). Que el accidente tenga tal calificativo implica el surgimiento de las prestaciones del sistema general de riesgos laborales, que en su caso debe asumir la empleadora, por no haberlo afiliado a una ARL, como lo exige la ley.

En otras palabras, pese a la negligencia de la empleadora en afiliar oportunamente a su mayordomo, quien además no estaba en periodo de prueba dado que este “tiene que ser estipulado por escrito” (artículo 77 del Código sustantivo del trabajo), el trabajador tiene derecho a recibir toda la atención médica, quirúrgica, hospitalaria y de rehabilitación que el sis-

tema le habría garantizado a través de la ARL, en este caso a cargo de la empleadora negligente.

Además de la parte asistencial, el trabajador tiene derecho a todas las prestaciones económicas: incapacidades, indemnización por incapacidad permanente parcial, si su pérdida de la capacidad laboral resulta entre 5% y menos de 50%, e incluso pensión de invalidez si su pérdida es igual o superior al 50%. Todas ellas a cargo de la empleadora por los mismos motivos señalados.

Pero sus derechos no se agotan ahí. Los demás perjuicios que sufrió: el dinero que se ha visto obligado a gastar, lo que ha dejado de percibir, la aflicción moral y la posible deformidad que el accidente le ocasionó, entre otros, también deben ser resarcidos por la empleadora si se demuestra su culpa en el accidente de trabajo (artículo 216 del Código sustantivo del trabajo). Para estos efectos se tienen en cuenta factores como la falta de afiliación a la seguridad social y la falta de elementos de protección para el manejo de sustancias químicas, por ejemplo.

Adicionalmente, según la ley 361 de 1997, por su estado actual de Ovidio cuenta con una protección laboral reforzada, y no puede ser despedido ni desmejorado por causa de su limitación física.

Sin embargo, el camino que debe afrontar en lo sucesivo no es sencillo. Aparte de preocuparse por su recuperación, debe iniciar una serie de acciones legales tendientes a obtener sus derechos, que se traducen en dinero. Lo que no puede perder de vista es que no está desprotegido, que la falta de afiliación no le ha restado ninguno de sus derechos sino que, simplemente, ha trasladado la carga en cabeza de su empleadora.

Junio de 2013

Del amor al odio por cuenta de una enfermedad laboral

En 2003, por referencia de un amigo, Mónica Montoya ingresó a trabajar como soldadora en la Comercializadora Delfín, empresa dedicada a la fabricación de artículos plásticos y herrajes metálicos. Toda una bendición, porque en ese entonces estaba desempleada y con dos hijas para mantener.

Soldar, troquelar, pulir, ensamblar, hacer el aseo y manejar taladro fueron algunas de las tareas que asumió en el taller, afrontándolas sin desgano alguno. Era la única mujer de las tres personas que trabajaban en el taller y nunca tuvo problemas para cumplir las mismas labores y mantener el ritmo de producción de los hombres.

La relación con sus jefes también era armónica y amistosa. En cualquier situación, laboral o personal, sabía que contaba con el apoyo de Carlos, el propietario de la empresa, y de Jorge, su yerno. Quienes, dice, fueron sus confidentes y consejeros cuando les confiaba sus problemas, y con su ayuda pudo salir de momentos difíciles económicamente.

“La relación con ellos era muy buena y el trabajo muy ameno. En una ocasión Jorge me llegó a decir que me querían como si yo fuese de la familia, y así me sentía”, recuerda.

Con el paso de los años la empresa creció, la planta de personal se incrementó y los lazos de amistad se hicieron

más fuertes. Pero en 2007 las cosas empezaron a cambiar, por cuanto su salud se deterioró debido a las labores repetitivas que realizaba en el puesto de soldadura. Comenzó entonces a sentir dolor en los brazos y perdió fuerza en las manos. La médica que la examinó dictaminó epicondilitis lateral, la inflamación de los tendones del brazo, dolencia que la llevó a iniciar un tratamiento y a tener periodos de incapacidad. Preocupados por su situación, sus jefes le ofrecieron apoyo total y estuvieron atentos a sus citas médicas y a su recuperación.

En 2008 su situación se complicó, cuando accidentalmente una de las máquinas le troqueló el índice de su mano derecha, lo que le generó más periodos de incapacidad, aumentó el dolor en los brazos y la obligó a intensificar las sesiones de terapia. Aun cuando su jefe Jorge nunca le negaba los permisos, ella se percató de que en su actitud algo había cambiado.

Se inicia el acoso laboral

A partir de entonces los jefes de la empresa tomaron una actitud de alejamiento y frialdad, situación que empeoró a partir de 2011, cuando la salud de Mónica desmejoró, los dolores le aumentaron y entró en una fuerte crisis, que la obligó a una incapacidad de más de un mes.

Solo entonces la aseguradora de riesgos profesionales comenzó a investigar la historia clínica e hizo filmaciones para verificar si la enfermedad había sido adquirida en el puesto de trabajo. Y en efecto, se comprobó que se debía a la ausencia de pausas activas y al trabajo repetitivo que realizaba. En noviembre de 2011 la aseguradora la calificó como una enfermedad profesional.

Al recibir la notificación de la calificación, dice Mónica, su jefe Jorge se disgustó mucho, disgusto que pronto se

transformó en acoso laboral: la llamaba a su oficina hasta tres veces al día para recriminarla por su rendimiento laboral, dio la orden de llevarle todo el material a su puesto de trabajo para impedir que se levantara, y le prohibieron contestar el teléfono de la empresa, algo que usualmente hacía, lo mismo que recibir o hacer llamadas desde su teléfono personal. La situación llegó al extremo de contabilizarle el tiempo de sus idas al baño.

En suma, del respaldo se pasó a la indiferencia y la hostilidad, algo que tornó insoportable el ambiente laboral, más cuando las prohibiciones y los llamados de atención eran solo para ella. La presión terminó siendo más fuerte que su capacidad de resistencia y el estrés y la depresión no tardaron en aparecer. Comenzó a padecer de insomnio, dolores de cabeza, temblores y taquicardia, que se agravaban cuando escuchaba la voz de Jorge.

En abril de 2012, Mónica inició tratamiento psiquiátrico, para aprender a lidiar con la impotencia y el desengaño. De la mano del psiquiatra comprendió su verdadero lugar en la empresa, supo que solo era importante en la medida en que era un instrumento de producción, lo que le permitió tener una mejor percepción del ambiente y armarse de valor para hacerle frente a su situación. En julio de ese año entabló una queja oficial en contra de su jefe, por acoso laboral.

Mientras esta hacía su lento trámite en la Oficina del Trabajo, el acoso continuó. Le leyeron una carta de llamado de atención, según la cual se había ausentado de la empresa sin permiso, reclamo que aludía a un día en que había salido a hacer unas diligencias con el permiso de su jefe. Como no entendía por qué ahora negaba los hechos, se negó a firmarla. Y se olió ahí algo malintencionado, nada conveniente para ella.

Siguió recibiendo llamados a la oficina de Jorge, donde lo encontraba rodeado de otros trabajadores, a quienes ponía

como testigos de que ella se negaba a firmar las cartas. Hasta que un día no soportó la presión y, delante de todos, le dijo que no iba a firmar nada y que el asunto se resolvería en la Oficina del Trabajo, donde ya había puesto una queja por acoso laboral.

A lo que él no reaccionó, pidiéndoles a los trabajadores que abandonaran la oficina. Una vez solo con ella y su socio, Carlos, le espetó:

—¿Dígame qué pretende? Usted lo único que quiere es plata, ¿verdad? Pero si me toca darme por quebrado, me doy por quebrado, cierro esta empresa y no le doy un peso.

Al escuchar esas palabras el temblor se apoderó del cuerpo de Mónica, pero aun así sacó fuerzas para contestarle:

—Mire, Jorge, lo único que le he pedido muchas veces es que me dé la oportunidad de trabajar en paz. Plata no necesito, porque la salud física y mental no me la puede usted pagar con toda la plata del mundo.

Días después, todos los trabajadores de la fábrica fueron llamados a una reunión en la que Jorge les advirtió que la empresa iba a cerrar porque Mónica había entablado una demanda. Aun cuando ella intentaba decir que en realidad era una queja que solo tenía consecuencias para sí, la ignoraba y seguía con su perorata de que la empresa estaba en riesgo de cerrar y de que, además, todos debían estar preparados porque serían llamados a atestiguar.

La ley del silencio

Cierto día, mientras Mónica conversaba con uno de sus compañeros de trabajo, de repente este interrumpió la charla, al ver que había llegado Jorge, el jefe.

—¿Sabe qué, parcera? Mejor no hablemos que ya llegó Jorge y me regaña —le dijo, alejándose de su lado.

Y así, de un momento a otro, todos dejaron de hablarle, hasta Mery, la encargada de los oficios varios, con quien mejor relación tenía y con cuya ayuda en labores de cargue y descargue de objetos pesados había contado, hasta entonces. De tal suerte que comenzó a sentirse excluida y, lo que es peor, a comportarse como excluida. En el comedor, durante el almuerzo, era la única que guardaba silencio mientras los demás charlaban, hasta que decidió no volver y almorzar en su puesto de trabajo. Además, era la única a la que no invitaban a las reuniones de trabajo.

La exclusión llegó al punto que en diciembre de 2012 fue la única a la que no invitaron a la reunión de despedida del año, y la única a la que no se le dio el aguinaldo navideño. Además, la empresa incrementó a todos el salario de 2013, menos a ella.

Todo ese desdén y hostilidad la embargan hoy de un gran dolor, físico y moral, siente que con ella están cometiendo una gran injusticia, y como un suplicio lo que tiene que hacer en el día, incluso el tener que soportar el ambiente opresivo del taller. Con dificultad desarrolla actividades cotidianas como bañarse, vestirse o peinarse, y ni se diga las tareas en el taller. Allí sus dolencias se agravan, porque aun cuando intenta descansar cada dos horas, sus movimientos siguen siendo repetitivos.

Aunque el aspecto psicológico ha mejorado con el tratamiento psiquiátrico, la parte física no. Según su médico, no hay medicamento que alivie sus dolencias, lo único que garantiza un poco de mejoría es dejar de tener la misma actividad laboral, algo imposible para ella.

A pesar de sus pesares, y para no tener confrontaciones con su jefe y cuidar su puesto, Mónica se esfuerza por mantener el ritmo y no bajar la producción. Sabe que a los cuarenta y cinco años y con una enfermedad crónica las posibilidades de encontrar un buen empleo son bajas. Por eso ha sacado fuerzas para soportar desde el acoso de su empleador hasta la indiferencia de sus compañeros.

Actualmente, con el apoyo del Centro de atención laboral, está reuniendo los documentos y esperando la calificación para saber si puede aspirar a la pensión por invalidez. Es lo que más desea en este momento: dejar de lidiar con la tensión laboral y alejarse de ese ambiente que tanto daño le ha hecho.

La opinión del CAL

El ambiente de trabajo en las relaciones laborales no es solo un concepto que se puede identificar desde la óptica de lo deseable. Es también un elemento real que está ligado con las condiciones de trabajo decente y el respeto de los derechos de los trabajadores, ya que influye positiva o negativamente en su salud física y mental.

El derecho al trabajo, por tanto, solo se puede desarrollar en un ambiente de trabajo sano, que no implique una carga emocional negativa para la persona trabajadora ni le impida disfrutar de su actividad y de otros aspectos de su vida.

En el presente caso, Mónica se ha visto obligada a desarrollar su vida laboral en un ambiente hostil que le impide disfrutar sus derechos laborales y que con toda claridad evidencia conductas de acoso laboral, enmarcadas en las disposiciones de la ley 1010 de 2006.

Llaman la atención las conductas discriminatorias de las que su empleador la ha hecho víctima. Más allá de que la

Constitución política de Colombia establezca su derecho a la igualdad, por sus condiciones de salud ella es sujeto de protección especial. Además de buscar el reconocimiento de su pensión de invalidez, en caso de que su calificación sea igual o superior al 50% de pérdida de su capacidad laboral, Mónica cuenta con mecanismos legales y constitucionales para restablecer los derechos vulnerados por su empleador de manera absolutamente arbitraria, no solo para lograr que cese el trato discriminatorio, sino también para que a este le sean aplicadas las sanciones legales correspondientes.

Febrero de 2013

Conductor de bus fue herido en un atraco, y ahí empezó el drama con su patrón

Una noche de mayo de 2011, cuando terminaba el último recorrido de su ruta en la fría Bogotá, el bus que conducía Carlos Arturo Cortés, de cincuenta y tres años de edad, uno de los mil doscientos conductores de Cootranspensilvania, un empresa privada de transporte público, fue abordado por una pareja, hombre y mujer, que simulaba tener un bebé.

En el bus solo viajaba una pasajera, a quien la pareja amenazó con un arma de fuego para robarle sus pertenencias y obligó luego a bajarse. Entonces el hombre, revólver en mano, se dirigió al puesto del conductor para obligarlo a entregarle el dinero realizado en el día, lo que hizo disparando indiscriminadamente. Uno de los tiros impactó la humanidad de Cortés, quien quedó gravemente herido en la cabeza y perdió un ojo.

A partir de entonces empezó su calvario, no solo por el mal estado de salud en que quedó, sino también por el trato que recibió por parte de su empleador, quien le violó sus derechos como trabajador, empezando porque, luego del incidente en el que quedó herido, y mientras estaba en tratamiento médico, lo despidió sin justa causa. Situación dramática para él y su familia, agravada por el hecho de que era el único de su casa que trabajaba y todos dependían de su salario.

Ante lo cual se dirigió al Ministerio del Trabajo a exponer su caso y a hacer valer sus derechos. De allí, en busca de asesoría jurídica, fue al Centro de atención laboral, donde le recomendaron entablar una acción de tutela que amparara los derechos que la empresa Cootranspensilvania estaba violando. En ella exigió su reintegro, toda vez que, por estar en tratamiento médico, no podía ser despedido, gozaba de estabilidad laboral reforzada, que requería de la afiliación a la seguridad social para poder continuar el tratamiento. Para despedirlo, la empresa requería un permiso del Ministerio del Trabajo. Además, en su estado conseguir empleo en otra empresa se hacía más difícil.

El fallo de tutela en primera instancia salió a favor de la empresa. Carlos lo impugnó entonces, y el de segunda instancia lo favoreció, por lo que la empresa se vio obligada a reintegrarlo, solo que no lo hizo de inmediato, demorando más de un mes, lo que lo obligó a interponer otra acción de tutela, por desacato. Tras este nuevo recurso jurídico debió ser reintegrado a sus labores sin más dilaciones, habiendo estado despedido tres meses. Finalmente, meses después, logró que la administradora de riesgos laborales le reconociera la pensión de invalidez, toda vez que con la afectación en el ojo no podía seguir desempeñando su oficio de conductor.

Pero tuvo que seguir pleiteando

Sin embargo, el pleito de Carlos con Cootranspensilvania no acabó ahí. Después de interponer un derecho de petición para que le explicaran en detalle la liquidación que se le hizo, él se dio cuenta de que no le habían cancelado los salarios por los tres meses que estuvo despedido ni el costo que por la atención médica debió pagar de su bolsillo como trabajador independiente, además de los subsidios que dejó de recibir

por concepto de caja de compensación. Para eludir esos pagos la empresa adujo que durante esos tres meses había estado despedido, por lo cual no tenía esas obligaciones con él.

Eso lo obligó a interponer, también con la asesoría del Centro de atención laboral Bogotá, una nueva acción de tutela, en curso, por incumplimiento de esos pagos.

Es de anotar que Cootranspensilvania, como casi todas las empresas privadas de transporte público, caen en irregularidades en cuanto al pago completo de la seguridad social de sus trabajadores, ya que las cotizaciones no se hacen de conformidad con el salario que devengan. Además, tampoco respetan los límites de las jornadas laborales ni pagan las horas extras como corresponde, y cargan a la cuenta de los trabajadores gastos que corresponden al empleador.

El CAL Bogotá se ha ocupado de casos de conductores vinculados a empresas de transporte público que les exigen, entre otros, el pago de parqueaderos o por rodamientos, los que les descuentan del salario pírrico que reciben en compensación de jornadas de trabajo prolongadísimas. Es usual asimismo que no contraten directamente a los conductores, sino que lo hagan mediante terceras empresas, no obstante ser una actividad misional permanente y que los conductores trabajan jornadas excesivas, lo que los pone en una grave situación de indefensión, sin que el Ministerio del Trabajo o las entidades de control de tránsito hagan los controles adecuados.

El caso de Carlos Cortés Borda, quien aún sigue en la pelea por hacer valer sus derechos, deja en claro que en los procesos jurídicos relacionados con los derechos laborales es necesario tener la persistencia que él tuvo, no estar dispuesto a perder lo que por derecho corresponde.

La opinión del CAL Bogotá

Las empresas de transporte no vinculan directamente a numerosos conductores, tratando de ocultar así las relaciones laborales o evitar asumir sus obligaciones como empleadores, inventando figuras jurídicas o no firmando contratos.

Según la ley nacional de transporte, los conductores deben estar vinculados con contratos formales, en los que debe quedar claro que el empleado cuenta con seguridad social y que el empleador debe asumir un porcentaje de los aportes a esta. En la práctica las empresas obligan a los conductores a pagar su seguridad social, les imponen rutas y horarios, les cobran las multas disciplinarias y de tránsito, y les exigen un monto de liquidación tan alto que la única manera de cumplirlo es trabajando en jornadas de más de doce horas, sin control del Ministerio del Trabajo, cuyos inspectores por lo general no inspeccionan las rutas de los buses ni en horarios diferentes a los de oficina.

En el caso de Cootranpensilvania, se sabe que les exige a los conductores liquidaciones de más de un millón de pesos, pero les cotiza la seguridad social como si devengaran el salario mínimo, además de otras graves violaciones. Debido a los cambios y replanteamientos en el sistema de transporte público de Bogotá, corre el riesgo de desaparecer, sin que el Ministerio del Trabajo haya tomado cartas en el asunto.

Abril de 2014



Los oficios del "rebusque"

Fotografía:
Bailarín con muñeca, Juan Diego Buitrago Cano,
Colombia, 2013.

En el centro de Medellín la subsistencia se cuenta por minutos

“Soy de Urabá, me vine a Medellín con toda mi familia desplazado por la violencia. Trabajo en el parque Berrío desde hace dos años. Con mi edad y mi invalidez nadie me da trabajo. Al venir al parque alguien me dijo que si quería vender minutos, y yo acepté. No sabía nada de celulares y esas cosas, pero me metí”.

“Me vine para el centro porque estaba descolocada. Mi trabajo era siempre en casas de familia o cogiendo café en San Antonio de Prado. Cuando se acabó el café dije: me voy para el parque Berrío a ver qué consigo. Entonces un señor me preguntó: ¿usted quiere trabajar? Le dije que sí y me sacó un plan de Comcel. Así comencé con lo de los minutos. Me hice al lado de esas viejas y no me dijeron nada”.

“Me quebré en Pereira. Entonces recorrí muchas ciudades, pero decidí quedarme en Medellín, donde estuve como veinte días mirando qué hacer. Empecé en lo de la venta de minutos con dos personas que trabajaban para mí, luego fui aumentando el personal, coloqué uno arriba en los taxis, otro en la panadería, otro en la plazuela, y así, hasta llegar a manejar todo este sector”.

Los rostros de estas tres personas tienen en común la nostalgia de haber dejado sus lugares de origen y los une también la venta informal de minutos de celular, oficio en el que, al sol y al agua, minuto a minuto, luchan por el sustento diario. Esta es una de las múltiples opciones laborales que en Medellín encuentran los desempleados y desplazados.

Un negocio encadenado

En la llamada “parrilla”, zona céntrica de Medellín, el negocio fluye a través de una cadena en la que cada quien gana según su lugar en ella. En una punta están los llamados empresarios, los dueños de las líneas, que no son muchos. Son personas, o empresas, sin rostro conocido. Según la Subsecretaría de Espacio Público, los hay que operan hasta con mil líneas. A continuación están los subdistribuidores, conocidos como los patrones, intermediarios que trabajan para los empresarios y ganan un porcentaje por minuto registrado. Son conocidos, dan la cara en el negocio, y su oficio es contratar y controlar los minutereros, pagar facturas y administrar y ordenar su zona de influencia.

En la otra punta están los minutereros y las minutereras, quienes la sudan, mujeres en su mayoría, a las que se ve en las calles y las esquinas con sus pancartas en las piernas y la espalda y con varios celulares encadenados a sus chalecos. Hay minutereros de todas las edades, razas y condiciones físicas.

Luis Castro, “minuterero”, Nubia Navia, con su línea

Luis Castro es uno de ellos. Con cincuenta y seis años de edad, todos los días arrastra su silla de ruedas desde el barrio Moravia hasta el parque Berrío, a unos dos kilómetros de distancia, en una jornada que empieza a las seis y media de la mañana y se extiende hasta las siete de la noche. Vive en una pieza arrendada, solo, porque sus hijos decidieron volverse para Urabá a buscar su destino, mientras él sobrevive con ochenta pesos por minuto vendido y la cobertura del Sisbén.

“Hay días buenos y otros regulares. Ayer me gané dieciocho mil pesos. Con eso pago los cuatro mil de la pieza y entro comidita, pero no me alcanza ni para una muda de ropa”,

dice. Afirma también que aun cuando tiene la condición de desplazado de Urabá, en los dos años que lleva en la ciudad la única ayuda que ha recibido de la Unidad de Atención y Orientación a Población Desplazada (UAO) del municipio son doscientos mil pesos. A lo que agrega: “Voy pa’ nueve meses que perdí el brazo, desde eso me dieron esta silla, y entonces la gente me dice que no trabaje, que ahí tengo mi plante, que me ponga a pedir mejor, pero yo no sirvo pa´ pedir limosna, a mí me gusta es trabajar”.

Hay algunos minutereros que, por suerte o porque disponen de un pequeño capital, tienen sus propias líneas y trabajan por su cuenta. Es el caso de Nubia Navia, de cuarenta y cinco años y sonrisa amplia, que en enero de 2013 se metió al negocio de la venta de minutos en vista de que sus hijos se casaron y se fueron de casa. Viéndose sola y estando desempleada se vino para el parque Berrío a ver qué encontraba. La opción que saltó a la vista fue la venta de minutos.

“Tengo dos planes celulares, ambos de novecientos veinte minutos por los que pago facturas de ciento quince mil pesos mensuales. Para pagarlas, todos los días, religiosamente, ahorro cinco mil pesitos en una alcancía. Claro que este mes me descuadré porque me robaron las sim card”, cuenta Nubia.

Y es que el robo es una de las mayores dificultades que afrontan quienes trabajan vendiendo minutos. Algunos clientes se van sin pagar o se roban la sim card y hasta los teléfonos. Otras dificultades de los minutereros tienen que ver con las malas condiciones en que trabajan, en las que carecen de lugares adecuados para desarrollar su oficio, son víctimas de acosos y agresiones por parte de miembros de organizaciones legales e ilegales que operan en el centro (agentes de espacio público por un lado y miembros de bandas como las Convivir, por el otro), y están expuestos constantemente a los hurtos y

las inclemencias del clima. Asimismo a los acosos sexuales. Al ser en su mayoría mujeres, las malas propuestas abundan. “Ayer le trabajé a un señor de por allí abajo, comenta Nubia, señalando la plaza Botero, que tiene fama de usurero, ¿y sabe que me dijo cuando le liquidé?: trabájeme para mi doña Nubia, pero con derechos. Le dije que esa no era conmigo y no seguí trabajando con él”.

Nubia Navia, Luis Castro y, en general, la gran mayoría de minutereros, trabajan jornadas largas, de entre diez y doce horas diarias. Y a pesar de eso, el oficio les deja ingresos pírricos. “Con una situación tan dura como esta hay que pararse aquí, en las escalas del metro, a esperar que alguien venga a comprar un minuto. Este es un trabajo muy verraco, córrale al sol y córrale al agua, y con días tan malos que a duras penas se hace uno lo del almuerzo y los pasajes. Pero es un trabajo digno, no tiene uno que robar ni prostituirse”, dice Nubia, enfáticamente.

Las confesiones de un “patrón”

Wilson es hoy un subdistribuidor, un patrón, en el sector de la plazuela de San Ignacio. Pero no siempre lo ha sido. Empezó como minuterero, como uno cualquiera de los trabajadores que tiene a su cargo ahora. Dice que hay sectores más rentables que otros y que en el área a su cargo hay puestos tan buenos que venden hasta quinientos minutos diarios.

A sus cuarenta y cuatro años de edad y un largo recorrido en el rebusque por varias ciudades de Colombia, dice que nunca había visto una *epidemia* tan grande de minutereros como la que hay hoy en Medellín. Y eso en solo dos años, porque cuando llegó a la ciudad encontró la zona relativamente despoblada por lo que ahí se instaló. Asegura ser una persona serena, a quien no le gustan los conflictos y prefiere tratar los

problemas con los funcionarios de espacio público, la policía y con sus propios trabajadores.

Un problema que enfrenta son los venteros de minutos que roban a sus patrones: “Así como hay muchas personas honestas, hay otras muy desagradecidas. Se van con los teléfonos, se llevan los chalecos o no vuelven a trabajar”, asegura. Por tal razón, dice, optó por contratar solo mujeres. “Tengo unas quince personas trabajando en la plazuela, y otro tanto por fuera, y todas son mujeres. No volví a trabajar con hombres, porque me robaban, y además quieren apoderarse del negocio o abusar de las cosas”.

En sus palabras, el control de la plaza lo mantiene así:

¿Si llega una niña nueva a vender minutos qué hago yo? Le digo: vea niña, no se puede hacer aquí porque la zona ya está organizada. Si quiere la ubicamos en otra zona donde no la van a molestar. Tenemos que cuidar la plaza, impedir que se sature de vendedores, porque con los minutos no es lo mismo que con la leche o las arepas, que se venden fijo todos los días.

También dice ser flexible y considerado con sus trabajadores, y aun cuando no le alcanza para pagarles un salario mínimo ni la seguridad social, siempre está dispuesto a ayudarles con sus necesidades básicas:

Si le pagas bien a una persona, ella trabaja bien, se amaña; aunque en esta labor tampoco es que se amañen mucho porque de todas maneras el pago no es el que quisieran. Trabajamos de siete y media de la mañana a seis y media de la tarde, y a cada uno le llevo un inventario de los minutos. Yo les digo: vendan paradas, sentadas o acostadas si quieren, pero denme resultados. Así todos vamos a estar contentos, porque si ellas ganan plata, yo gano también.

Julio de 2009

El pago del salario mínimo, todo un lujo en la microempresa de la confección

La industria de la confección en Medellín se desarrolla en dos modalidades: una responde al llamado *mercado de precio*, conformado por boutiques y almacenes de marca, exigentes en cuanto a tecnificación y calidad de la prenda, que contratan la producción con terceros a los que supervisan milimétricamente y a los que suelen hacerles anticipos para que cubran parte de la producción. Incluso, en ocasiones les ayudan a financiar la compra de maquinaria, así todo esto no se traduzca en buenos salarios ni en mejores condiciones laborales para sus empleados.

La otra modalidad es el *mercado de consumo popular*, conformado por comercializadoras que atienden la demanda en los barrios populares de las ciudades, los pueblos y las zonas rurales, y para las cuales la marca no representa valor agregado. La mayoría de ellas subcontratan la producción con micro y fami empresas que funcionan con no más de diez operarias y concentran la mano de obra menos calificada, las condiciones laborales más precarias y pagan pésimos salarios: no más de quince mil pesos diarios, en jornadas que se prolongan hasta más de diez horas, sin pago de recargo por horas extras, nocturnas o dominicales, y sin derecho a prestaciones sociales ni a seguridad social.

Como su nombre lo indica, una fami empresa ocupa a los miembros de una familia, aunque también a vecinos y amigos de la dueña o el dueño. Por lo general está ubicada en el reducido espacio de la sala de la casa, que deja de ser el sitio de las visitas y reuniones familiares para convertirse en un lugar de muebles arrumados, telas cortadas y sin cortar, y prendas diseñadas por doquier. Por eso mismo, sus condiciones de seguridad industrial dejan mucho que desear, empezando porque son talleres estrechos y donde se trabaja en condiciones de hacinamiento, sin ventilación y con mala iluminación, donde los operarios trabajan sin tapa oídos ni tapa bocas. Lugares donde la seguridad industrial se limita a los consejos impartidos por la dueña o el dueño y a un botiquín de primeros auxilios para cuando las operarias se cortan o se chuzan con las agujas y las máquinas, los accidentes más frecuentes.

Por lo general estos talleres funcionan con toda su capacidad productiva solo entre julio y diciembre, siendo los primeros semestres de angustias y vacas flacas, de escasos pedidos y, por lo mismo, de despidos de las trabajadoras. Con el agravante de la crisis del mercado con Venezuela, país que recortó sustancialmente las importaciones de prendas confeccionadas en Colombia, lo que dificulta más aún la situación.

Las tribulaciones de una fami empresa

Carmenza Angarita es dueña de un taller en el barrio Alfonso López, de Medellín, especializado en blusas para dama. Ella sabe muy bien que las ganancias y los ahorros del segundo semestre deben servirle de “colchón” para sobrellevar su negocio durante los primeros meses del año, en el que los pedidos son escasos.

De la comercializadora que la contrata, Carmenza recibe lotes de prendas por piezas ya cortadas, que con sus operarias

debe coser y entregar terminadas y empacadas. Ella asume el costo de los servicios públicos y el de la mano de obra, y en algunos casos el de algunos insumos. En temporada alta le llegan lotes de entre cuatrocientas y ochocientas blusas, que debe confeccionar en un plazo máximo de una semana. Entonces emplea en su taller hasta cinco operarias que deben laborar incluso los fines de semana, en jornadas que saben a qué horas empiezan pero no a cuales acaban. Aun así, en ocasiones se ve a gatas para cumplir con los pedidos, porque la cantidad de blusas para confeccionar supera la capacidad operativa de su taller. En temporada baja, en cambio, se ha visto obligada a cerrar varias semanas por falta de trabajo. Le llegan, si mucho, lotes de doscientas blusas para entregar sin afán. Por eso licenció a dos de las cinco mujeres que hasta diciembre trabajaron en su taller, a quienes seguramente volverá a llamar en julio.

Carmenza explica que en talleres como el suyo existen dos formas de pago a las operarias: por horas o por número de operaciones. Si es por horas, lo usual es que cada una valga entre dos mil y dos mil quinientos pesos, dependiendo del taller. De esta manera, una operaria que trabaje diez horas por jornada gana veinticinco mil pesos diarios, un poco más del salario mínimo, sin prestaciones sociales ni aportes para salud ni pensión.

Sin embargo, a ella no le conviene pagar por horas. Hace cuentas: por la confección de una blusa el contratista le paga dos mil pesos, o sea que por el lote de ochocientas blusas recibe un millón seiscientos mil, y eso, dice, no alcanza para pagar el salario mínimo a las operarias, porque de esa suma ella debe sacar sus ganancias y el sostenimiento del taller. De acuerdo con Carmenza: "Ellas prefieren que se les pague por horas, pero a uno como dueño no le sale, porque por horas se echan a las petacas, estiran el trabajo para que no se les acabe

y así poder cobrar más. En cambio, por operación realizada se ponen las pilas y el trabajo rinde más, la producción sale más rápido”.

Por eso optó por lo que hace la mayoría: paga por operación. Una blusa, por ejemplo, requiere una operaria que pegue los cuellos, otra que cosa las mangas, otra la perilla y otra que filetee y abra los ojales. Paga quince pesos por manga, doscientos por el puño, doscientos cincuenta por perilla, cincuenta por pegar la marquilla y ciento veinte por aplanchar la blusa. O sea que quien pega las mangas debe entregar mil por lo menos para hacerse a un salario diario de quince mil pesos, un salario de miseria.

María Rosa, la operaria más hábil en el taller de Carmenza, regularmente pega perillas desde las siete de la mañana hasta las tres de la tarde, sin parar, aun cuando en temporada alta la jornada se puede prolongar. En ese lapso alcanza a pegar entre sesenta y setenta perillas, equivalentes, en términos de ingresos, a unos cien mil pesos semanales. Beatriz, operaria menos ducha en el oficio, encargada pulir y empacar las prendas (el terminado es la operación más mal pagada), gana unos sesenta mil a la semana.

Hombres trabajando

No es común encontrar hombres trabajando en los pequeños talleres de confección, aunque el desempleo generalizado los ha llevado a recurrir cada vez más a este oficio, especialmente en los campos de la bluyinería, los taches y la pedrería.

Para la muestra, dos botones: uno es Freddy Rúa, confeccionista por vocación, con ocho años de experiencia en el oficio, tanto en grandes empresas como en micro talleres. “Se tiene la creencia que los hombres que trabajamos en confec-

ciones somos gays o que nos gusta el trabajo suave, pero eso no es cierto. Este es un trabajo como cualquier otro. A mí no me da pena decirlo, me gusta este oficio, siempre me ha gustado”, asegura.

Él pasa diez horas al día sentado frente a su máquina de coser y sabe hacer de todo: desde un ojal hasta un vestido de gala completo, además es pulido y lo hace rápido. Por eso Marina Rendón, la dueña del micro taller donde trabaja, lo considera su mejor elemento, por encima de las mujeres. Ella dice que por lo regular los hombres son serios, hacen su trabajo callados y son rápidos.

Freddy, por su parte, afirma que si por él fuera trabajaría siempre en una empresa grande, “donde uno sabe que gana el mínimo, tiene seguridad social, pagan todas las prestaciones y son cumplidos. Mientras que los talleres pequeños pagan mal y son muy incumplidos. Uno trabaja allí porque toca, y porque no sabe hacer nada más”.

Otro hombre que encontramos en el oficio es Alejandro Monsalve, quien trabaja en un pequeño taller de terminado de prendas. Antes fue taxista y desde hace quince años trabaja en la industria de la confección. “Donde mejor me va es en la remachadora, donde en la semana puedo sacarme entre ciento veinte y doscientos mil pesos. Ahora trabajo en la ojaladora, en la que por cada ojal gano diez pesos. No gano como con los remaches, pero es cuestión de cogerle el tiro”, puntualiza.

Desplazamiento del sector formal al informal

La que está de fondo y explica las precarias condiciones de trabajo descritas, es que, por efecto de los nuevos paradigmas de competitividad en la economía global, en el sector de la confección la producción se desplazó de las grandes y media-

nas empresas y comercializadoras de marcas internacionales a la pequeña y micro empresa, mediante la subcontratación. En una estrategia que minimiza los costos de producción mediante el abaratamiento de la mano de obra, altamente femenina: 85% son mujeres, en su gran mayoría jóvenes que no estudian ni encuentran otra fuente de empleo, muchas de ellas madres cabeza de familia.

Las estadísticas en una ciudad como Medellín, donde la industria textil y la de la confección son de vieja data así lo señalan. Según la encuesta de calidad de vida de 2006, en la ciudad operan cerca de siete mil talleres de confección de ropa, principalmente en los barrios Belén, Robledo, Guayabal y Castilla, y 90% de ellos corresponde a pequeñas y micro empresas, con un alto porcentaje de fami empresas. Por su parte, la gran empresa, la que opera con más de doscientos trabajadores, apenas representa 0,5% del total de empresas.

Ese desplazamiento de la producción desde la grande a la pequeña empresa tuvo consecuencias calamitosas para el conjunto de las trabajadoras, que pasaron a tener los empleos informales, inestables y mal remunerados que imperan actualmente en las micro y fami empresas de la confección, que no vinculan a sus trabajadoras mediante contratos formales sino mediante el contrato verbal y otras formas de enganche que no garantizan los derechos laborales consagrados por las leyes colombianas.

Y no es que las dueñas de los talleres no quieran reconocer estos derechos: no pueden, por cuanto no encuentran el marco económico o institucional apropiado para desarrollar una actividad rentable, que los vincule eficientemente a los circuitos productivos, comerciales y financieros y les permita formalizarse y ofrecer condiciones de trabajo dignas y decentes. Ellos también hacen parte de la cadena de sobreexplotación laboral que se da ahora en el sector de las confecciones.

Asconfec, la Asociación de Confeccionistas

Marina Rendón ha pasado veinticinco años de su vida anclada a una máquina de coser, que para ella es como una extensión de su cuerpo. Es propietaria de un pequeño taller de confecciones en el barrio Robledo y presidenta de Asconfec, la única asociación de pequeños confeccionistas que existe en Medellín, integrada por doscientos cincuenta y cinco dueños de talleres de micro y fami empresas.

Asconfec se conformó en 2006 con tres propósitos: capacitar a las y los trabajadores de la confección, mejorar las condiciones laborales en sus talleres y exigir a las empresas contratistas mejores precios por prenda confeccionada, a fin de garantizar un salario justo y prestaciones sociales para los operarios. No obstante, Marina reconoce que este último propósito es prácticamente un imposible, porque el negocio no da margen de ganancia como para pagar prestaciones sociales ni seguridad social. De acuerdo con ella: “Quienes deben pagarlas son las empresas que mandan a confeccionar, que tienen el capital y la forma de hacerlo. Nosotros, los dueños de los talleres, aunque quisiéramos no podríamos, por cuanto los contratos son muy mal pagados”.

Uno de los logros de Asconfec es la adquisición de un taller de terminado, de propiedad de la Asociación, donde reciben producción de los mismos asociados y de otras empresas, para trabajos de pulida, puesta de ojales, pega de botones y planchado. Se creó con la intención de agilizar el trabajo, ya que el terminado de una prenda es el cuello de botella de la confección, requiere mucho tiempo y trabajo. Las utilidades se invierten en gastos de la Asociación y, en ocasiones, en la compra de insumos para el mismo taller.

El oscuro drama de las “gurreras”. A propósito de la tragedia de Amagá

En la cuenca del Sinifaná, que abarca los municipios de Amagá, Titiribí, Fredonia, Angelópolis, Heliconia y Venecia, en el departamento de Antioquia, se calcula que hay cerca de doscientas cincuenta minas pequeñas, sin título legal, “gurreras”, como se las llaman familiarmente, que en conjunto producen 70% del carbón de la cuenca y constituyen la mayor fuente de trabajo en la región: cada una emplea en promedio veinticinco trabajadores y entre todas generan más de cinco mil empleos, frente a los menos de dos mil generados por la minería legal. Empleos precarios, que no cumplen con normas de seguridad social ni cuentan con dispositivos adecuados de seguridad industrial.

Así, quien tenga disposición y capacidad abre un hueco en la tierra, le paga un porcentaje al dueño de la finca donde abrió el hueco y luego contrata trabajadores y trabajadoras, porque también hay mujeres que se le miden a esta dura labor. El pago es al destajo, es decir de acuerdo con el carbón sacado, organizados incluso en varios turnos, porque con los buenos precios del carbón en los últimos años las minas informales se las arreglan para aumentar su producción. Cada minero devenga entre cien y trescientos mil pesos a la semana, dependiendo de la jornada, que por lo general dura entre

ocho y diez horas, y de los días trabajados, porque no todos trabajan la semana completa ni están obligados a hacerlo. Es un salario en el que no se pagan primas, vacaciones, cesantías, horas extras y nocturnas, ni seguridad social, en el que las empresas no afilian a los trabajadores a EPS, fondo de pensiones ni aseguradora de riesgos profesionales.

Y los patrones siempre encontrarán “topos” dispuestos a meterse a los socavones en tales condiciones, ya que esta es la única fuente de empleo en la región. La fiebre dulce de la caña de azúcar, el cultivo que primaba antes en la región, se cambió por la fiebre negra del carbón.

La fiebre negra del carbón

Provistos de picos y palas, los mineros informales penetran doscientos, quinientos, mil o más metros adentro de túneles mal iluminados en busca del manto de carbón, dependiendo la profundidad de los socavones de la antigüedad de la mina. La mayor parte del tiempo trabajan agachados, pues los túneles no tienen más de metro y medio de altura, en una oscuridad casi absoluta, atenuada apenas con las linternas que llevan fijas en sus cascos, y a temperaturas que suben hasta cuarenta grados y avinagra el almuerzo y calienta el agua que llevan con ellos.

A pesar de trabajar en un ambiente agreste en donde son permanentes los riesgos de accidentes y la presencia de gases tóxicos y explosivos, que por no tener olor son aún más peligrosos, muy pocos mineros, por no decir ninguno, trabajan protegidos, aun cuando deberían hacerlo con elementos de protección como tapaboca, lentes y ropa ajustada a los cánones de seguridad. Por lo general trabajan sin camisa, con una pantaloneta o sudadera y con botas pantaneras, cuando se las proporcionan, porque en muchas minas lo hacen con cotizas o en tenis. A consecuencia de estas pésimas condiciones su

salud se ve seriamente afectada, porque permanecer agachados durante largas jornadas les produce lumbalgias crónicas, y aspirar tanto aire viciado de gases y polvillo de carbón enfermedades pulmonares como antracosis y silicosis.

No obstante, ahí no acaban las condiciones laborales adversas de estos topos humanos, porque al panorama descrito se suma la carencia casi absoluta de elementos de seguridad industrial. Los dueños de las minas introducen los dispositivos de seguridad que a bien tengan o puedan porque, además de ser ilegales, las minas están por fuera de la vigilancia del Estado y ellos hacen oídos sordos a las protestas de los trabajadores. En consecuencia, las vigas y el maderamen que sostienen el techo de las minas no son lo suficientemente fuertes ni técnicamente adecuados; solo algunas disponen de ventilador y bomba eléctrica para evacuar el agua; son contadas las que tienen chimenea de aireación alterna a la boca principal; y en ningún caso, que se sepa, cuentan con aparatos para medir la concentración de gases tóxicos y explosivos.

En semejantes condiciones la accidentalidad es cosa de todos los días, porque además los trabajadores están expuestos a romper, en cualquier momento, la pared de alguna mina abandonada e inundada y a perecer ahogados, o a toparse con un bolsón de gas grisú y a producir una explosión, por alguna chispa malhadada, lo que al parecer ocasionó la tragedia de la mina San Fernando el 16 de junio de 2010. Esto a pesar de que era la mina más tecnificada y segura de la región.

En cinco años, entre 2005 y 2010, los medios de comunicación informaron solo de siete accidentes de alguna dimensión en las minas del Sinifaná, pero no han registraron las muertes graneadas, a causa de accidentes o enfermedades laborales, frecuentes en las minas informales. De acuerdo con Nicolás Restrepo, expresidente de Sintramineros Amagá,

quien en el pasado llevó un registro de la accidentalidad minera, cada año puede haber cerca de treinta muertos en promedio por causa de la inseguridad laboral, además de quienes resultan heridos o quedan lisiados o incapacitados para trabajar. De estos últimos nadie responde, porque no están afiliados a ninguna aseguradora de riesgos profesionales.

Cuando un minero informal muere en un accidente, el dueño de la mina le da a la viuda tres o cuatro millones de pesos de indemnización, y hasta ahí llega su responsabilidad, situación que contrasta con las garantías que tienen los mineros asegurados por una ARP, como el caso de los setenta y tres que murieron en San Fernando, por los que la ARP Positiva debió desembolsar \$16.450 millones.

Otro aspecto importante de la actividad en estas minas es que en la minería informal trabajan numerosas personas mayores, hasta de sesenta años de edad. Según Darío Serna, presidente de la Asociación de Mineros de la Cuenca del Sinifaná (Asonicisi), la edad promedio está entre cuarenta y cuarenta y cinco años. Estas personas han trabajado toda su vida en la minería, pero como ni sus patrones ni ellos han cotizado al sistema de pensiones no tienen en perspectiva su jubilación. Además, ninguna empresa minera formal los emplea, por lo que “mueren trabajando en la mina”.

Por fortuna, en la minería de carbón del Sinifaná ya es mínima la cantidad de niños trabajadores, y los menores que lo hacen tienen edades cercanas a los diecisiete y dieciocho años, situación que contrasta con lo que ocurría en el pasado, cuando en los socavones de las minas informales era común encontrar niños de diez años de edad, y hasta de menos. De acuerdo con Darío Serna, esto ya no se ve:

Por la campaña que hemos hecho en Asonicisi, convenciendo a los padres de que no manden a sus hijos a las minas y a los

dueños para que no los empleen; y no porque el Estado colombiano se haya esforzado para erradicar el trabajo infantil, mediante becas de estudio a los niños o asistencia económica a sus familias. Pues no hay que olvidar que los niños no trabajan porque quieran o les guste, sino porque en muchos casos ellos son los que sostienen sus familias.

Asistencia insuficiente

La Secretaría de Minas de Antioquia, creada en 2008, da cuenta de inversiones por \$1.489 millones en apoyo técnico y capacitación en seguridad industrial a la pequeña minería de la cuenca del Sinifaná. Y avanza en la aplicación de la ley 1382, expedida en febrero de 2010, que reformó el Código de minas y busca la formalización de las minas ilegales.

Sin embargo, para Asomici, que aglutina ochenta y tres propietarios de minas informales de la cuenca, la gestión del gobierno departamental se queda corta frente a sus necesidades. Su presidente dice que es poco el apoyo que han recibido del gobierno en su esfuerzo por formalizarse y organizarse. Y agrega:

Los mineros informales responden a las convocatorias de capacitación que hace el gobierno, y eso tiene alguna utilidad. Pero es insuficiente. Una contribución efectiva sería entregarles permisos de explotación o contratos de concesión; darle validez a su antigüedad, pues hay gente con hasta veinte y treinta años en la minería informal. Y darles también apoyo financiero y brindarles medios técnicos como coches, malacates, ventiladores, energía trifásica, medidores de gas, para que así puedan mejorar la seguridad en las minas y seguir dando empleo con prestaciones sociales.

Sin embargo, es pesimista al respecto. Es más, teme que la respuesta del gobierno a la tragedia en San Fernando sea una arremetida indiscriminada contra la pequeña minería, en beneficio de las grandes empresas que operan en la zona:

El gobierno no tiene por qué venir a cerrar las pequeñas minas que llama ilegales. Ya de unos meses para acá al pequeño minero lo están llevando al Ministerio de Seguridad Social y lo están obligando a que pague prestaciones y seguridad social. Pero no es que no quiera pagarlas, es que no tiene el capital ni la forma de hacerlo.

Señaló además que el problema no se resuelve cerrando las minas por motivos ambientales o de seguridad laboral, lo que podría generar más bien un problema de orden público, por cuanto eso desembocaría en el desempleo masivo, ya que la minería legal no está en capacidad de emplear los cerca de seis mil mineros informales existentes en la región. Lo cual se vio con el cierre de tres minas en el sector de Villa Diana, parte de cuyos trabajadores no pudo emplear la empresa San Fernando, por lo que otros tantos quedaron cesantes.

El círculo vicioso del mercadeo

Lo que más demandan los pequeños mineros es que se corrija la injusticia implícita en el modelo de mercadeo del carbón que producen, 70% de la producción de toda la zona, injusticia que, en concepto de Asomicsi, es la que fomenta el círculo vicioso de la informalidad minera en la región.

En efecto, el carbón mineral sigue siendo, por mucho, un combustible más económico que la energía eléctrica, el ACPM y el gas, razón por la cual siempre ha sido un producto de mucha demanda por parte de empresas de Antioquia y de departamentos vecinos. Conviene recordar que desde hace décadas el carbón de la cuenca del Sinifaná, más barato por su cercanía a Medellín, ha contribuido a forjar el proceso de industrialización y el auge empresarial antioqueño.

No obstante, las grandes empresas que consumen carbón en sus procesos industriales no lo compran directamente a los

pequeños mineros, aduciendo entre otras razones su carácter de ilegales, sino que lo hacen a comercializadores intermediarios, los que, sin esforzarse y sin arriesgar nada, solo por el hecho de tener el capital, se llevan la mayor tajada del negocio. Intermediarios que, además, aprovechan la falta de normas que regulen el precio de la tonelada de carbón y lo fijan a su amaño: la tonelada de ripio, por ejemplo, el carbón de menor valor, se la compran al pequeño minero en cuarenta mil pesos, vendiéndola a cien mil a las empresas de Medellín. Y la tonelada de carbón grueso, de mayor calidad, la compran en ochenta mil pesos, para venderla luego en ciento ochenta mil.

Y ese bajo precio que reciben los pequeños mineros por su producto no solo es injusto, sino que, como dice Darío Serna, alimenta el círculo vicioso de la explotación laboral y la inseguridad industrial en las minas, porque no les deja margen para pagar la seguridad social y las prestaciones de los trabajadores ni para hacer montajes técnicos y seguros. En suma: con este sistema de mercadeo los pequeños mineros están condenados a seguir siendo ilegales, a seguir perdiendo, cualesquiera sean las circunstancias.

Por eso, Nicolás Restrepo, expresidente de Sintramineiros Amagá, sostiene que quienes más ganan con la minería informal son los intermediarios y las empresas compradoras del carbón, que se lo llevan a bajo precio porque se extrae con mano de obra muy barata. A lo cual se agrega otro factor de gran importancia: que, por ser ilegal, tampoco paga regalías al gobierno. Por eso, Restrepo pregunta: "¿Quién es más ilegal: el pequeño minero que a duras penas produce para subsistir y mantener unas fuentes de empleo, o las grandes empresas que están comprando el carbón a precios irrisorios".

A todo esto se agrega que las minas con títulos legales, como Carbones San Fernando y las otras grandes que operan

en la zona, también les compran el carbón a los pequeños mineros cuando su producción es insuficiente para cumplir con la demanda, pagándolo a los mismos precios irrisorios de los intermediarios.

De acuerdo con el citado presidente de la Asociación de Mineros de la Cuenca del Sinifaná (Asomicsi), Darío Serna: “Los pequeños mineros son conscientes y si de ellos dependiera pagarían la seguridad social y las prestaciones de los trabajadores, tecnificarían las minas, incluso pagarían las regalías al pueblo, pero siempre y cuando puedan vender directamente el carbón a las empresas, sin intermediarios”.

Otro aspecto en esta situación de iniquidad es que hasta ahora las empresas de la minería legal tampoco se han caracterizado por su responsabilidad social y no han apoyado programas educativos o de vivienda para las familias de los trabajadores ni han hecho inversión social en la región. “En Amagá no hay una escuela ni una carretera ni un hospital ni un barrio ni una cancha deportiva aportada por estas empresas. Es que ni siquiera pagan regalías a la nación o al municipio. Y lo que es peor, la administración de Amagá ni siquiera las reclama”, señala Nicolás Restrepo. Todo lo contrario, añade. Siguen causando problemas. Por ejemplo, por culpa de las minas subterráneas hay un barrio entero, La Esmeralda, que se ha venido hundiendo, lo que tiene afectadas a cerca de cien familias, algunas de las cuales ya se han visto obligadas a desalojar sus casas.

Junio de 2010

Los avatares de un payasito menor de quince años. Crónica del trabajo infantil

La nariz roja redonda, el rostro pintado de blanco, el cabello largo recogido atrás y una risa que no se le borra de los labios embadurnados de colorete, es la estampa que luce Esteban cuando actúa de payaso, o de payasito, el oficio con el que se gana la vida.

Esteban tiene hoy quince años y es el segundo de cuatro hermanos. Nació y creció en un corregimiento de Medellín, dentro de una familia que si bien tiene muchas necesidades económicas siempre le ha brindado lo que ha necesitado.

A mediados de 2011, cuando cursaba octavo grado y tenía solo trece años, un compañero lo invitó a la Casa de la Cultura de un barrio aledaño, donde conoció un programa para jóvenes que deseaban aprender actos de circo, propuesta que le cayó como anillo al dedo, porque ya para entonces había empezado a sentir que el estudio poco le gustaba. Se aburría en las clases, situación que con alguna frecuencia lo llevaba a hacer travesuras, a cometer actos de indisciplina y a obtener bajas calificaciones. “Estudiar no sirve para nada, toda la plata se la llevan los ricos y uno se queda sin nada”, dice, para justificar su mala onda frente a sus responsabilidades escolares.

Con el permiso de su madre empezó a alternar las clases en el colegio con las prácticas circenses en la Casa de la Cul-

tura del barrio vecino, adonde asistía casi todos los días. Con él allí, entre hombres y mujeres, había unos veinte aprendices, con quienes se sentía muy a gusto. “Era un parche muy bacano, todos te trataban bien y te enseñaban cosas nuevas”, recuerda.

Así que a esa edad Esteban encontró una actividad que le gustaba más que las clases en el colegio, y empezó a alimentar el sueño de llegar a ser payaso profesional. Con el correr del tiempo fue mostrando progresos, se hizo más diestro en las disciplinas circenses. Aprendió a hacer malabares, a caminar en zancos, a interpretar gags de payaso, tanto que su profesor y sus compañeros elogiaban sus habilidades, que en él resaltaban más por ser uno de los más pequeños del grupo. Constantemente lo escogían para hacer presentaciones.

En diciembre de 2011 conoció a un mago de la ciudad que llegó a observar uno de los ensayos del grupo, con la intención de contratar personal. Escogió a los diez mejores, entre ellos a Esteban y a otro niño de su edad. Para curarse en salud, el mago les exigió a ambos una serie de requisitos, como tarjeta de identidad, permiso firmado por los padres, y fotocopia del registro de afiliación a un régimen de salud. En esto último hizo énfasis, porque en caso de que les ocurriera un accidente debían tener garantizada la atención médica, pero no de su bolsillo. Esteban cumplió con los tres requisitos. La autorización para trabajar la firmó su mamá.

Ingreso al mundo laboral

Empezó entonces una nueva vida, ya no pensaba en tareas ni en amigos, su mente y sus energías estaban ahora enfocadas en ensayar para conseguir contratos. Todas las tardes el mago reunía al grupo para preparar los espectáculos, y a Esteban le dio el papel de payaso, con la misión de aprender chistes

y hacer maromas para hacer reír al público. También debía aprender a manejar zancos, escupir fuego por la boca y tocar trompeta.

Llegó entonces el primer contrato, una función en Enviado con motivo de un cumpleaños. Aun cuando confundidos por los nervios y la ansiedad, Esteban y el otro chico salieron bien librados de esa, su primera actuación ante un público, que los premió con un fuerte aplauso.

“Entre los diez nos repartimos los trescientos mil pesos que nos pagaron, porque el mago cobró por aparte”, recuerda Esteban.

Al año siguiente, 2012, decidió no volver al colegio, haciendo caso omiso de la insistencia de su madre y su padrastro. Se disculpó diciendo que él no le veía nada productivo al estudio, y sí, en cambio, quería dedicarse a trabajar como payaso de tiempo completo.

“Es que a mí me estaban pagando por lo que de verdad me gustaba”, dice.

Así que de la mano del mago continuó sus prácticas y funciones. Se presentó en colegios, fiestas infantiles, celebraciones en empresas y diversas conmemoraciones. También con el grupo viajó a municipios como Ebéjico, Santa Rosa de Osos, La Ceja y La Unión; e incluso tuvo presentaciones en Ibagué y Bogotá, viajes estos que requirieron autorización escrita de su madre. Y por esa vía se hizo conocer y los contratos no le faltaron.

Aunque todo eso lo complacía y lo animaba, su dicha no era completa. Empezó a ver que el dinero que el mago le pagaba no era suficiente, además, tampoco le aumentaba la tarifa por función. “Yo me gastaba esa plata en mecato, pero también en vestuario e implementos para las funciones”, dice.

En septiembre de 2012 el director de un circo lo vio actuar y le ofreció trabajo, con un pago de sesenta mil pesos por función, tarifa que se modificaba de acuerdo con el número de personas que ingresaran. Tres meses trabajó en tales condiciones en ese circo.

Meses después tuvo una nueva satisfacción: participó con éxito en un concurso que en su primera parte tuvo lugar en el municipio de Caldas, al sur del valle de Aburrá, donde por el grupo de Esteban se presentaron cuatro concursantes. Él y una compañerita ganaron en su categoría, y por eso recibieron implementos y trajes para sus presentaciones, pero no dinero en efectivo. La prueba final se hizo en Santafé de Antioquia, donde se volvieron a alzar con el primer lugar. El premio esta vez lo daba un almacén especializado en implementos y vestuario de circo, y consistía en todo lo que los ganadores alcanzaran a coger en un determinado tiempo. No les fue mal, necesitaron dos taxis para transportar todo, parte para ellos y parte para el grupo.

Llegó también el momento en que aprendería que ser payaso no es un oficio libre de accidentes. Recuerda entonces el día en que estaba encaramado en zancos y rodó por unas escaleras. “Ese día me gozaron y la gente nos molestó mucho porque la caída fue en plena función. Pero al menos no me pasó nada”, cuenta.

Su disyuntiva ahora es tratar de independizarse del grupo, muy diezmado ya por las bajas. “Algunos han decidido retirarse e irse a trabajar en los semáforos, pero a mí eso no me gusta, me da pena. Yo no hago esto por plata sino porque me gusta. Lo que quiero es algo más grande, irme para otro país a aprender y trabajar”, dice.

Tiene claro además que no quiere consumir drogas. “Tuve como dos meses en que fumé mucha marihuana, por-

que en mi barrio el que no tiene nada que hacer se lo lleva el vicio”, explica.

También dice que prefiere gastar su tiempo en perfeccionar sus habilidades, pues el sueño de ser payaso profesional no lo va a abandonar, y lo que piensen de él los demás es irrelevante mientras pueda hacer reír a la gente.

Por lo pronto ya es famoso en su barrio, donde todos lo conocen como *Pimpinela*, su nombre artístico, que a él le agrada.

Agosto de 2013

Flora Perea: ex empleada doméstica que lucha para que otras no sufran lo que ella sufrió

Flora fue la penúltima de diez hijos criados por un padre agricultor y una madre que vendía alimentos. Aun cuando ambos eran muy trabajadores, nunca les alcanzó para darles a sus hijos todo lo que necesitaban. Por eso, en 1975, cuando Flora tenía nueve años, su mamá la envió desde Istmina, Chocó, a la casa de su hermana mayor en Medellín, con la intención de que empezara a trabajar. Pero a su hermana le pareció que aún estaba muy niña para desempeñarse en un oficio tan duro, por lo que la dejó en su casa mientras crecía.

A los doce años, Flora consiguió su primer trabajo como empleada en una residencia del municipio de Bello, empleo al que renunció pronto porque su patrona no le dio permiso para estudiar los sábados. Decidió entonces regresar a la casa de sus padres en Istmina, a terminar la primaria.

A los dieciséis años regresó a Medellín a trabajar como empleada doméstica, y esta vez la patrona sí le permitió estudiar. Pero de poco le sirvió porque se enamoró, tuvo su primer hijo y ello la obligó a dejar el colegio. Desde entonces no paró de barrer, limpiar, cocinar, lavar y planchar para varios patrones, siempre con la sensación de ser discriminada, no solo por ser la muchacha del servicio, sino también, y en mayor medida, por ser de raza negra.

“El racismo era tan marcado que muchas señoras llamaban a las agencias de empleo a pedir niñas del servicio, pero dejaban claro que no querían que fuera negra”, dice Flora.

Recuerda que una vez trabajó junto con otra empleada, una mestiza a quien le prodigaban un trato diferente al que le daban a ella. “Hasta en su habitación esa niña tenía más comodidades que yo, y siempre la llamaron por su nombre. En cambio a mí siempre me llamaron negra en forma despectiva, sobre todo cuando se enojaban conmigo”, agrega.

A lo que se suma la ingratitud. Muchas empleadas del servicio doméstico –dice Flora– se pasan días enteros trabajando y nunca reciben un agradecimiento o un gesto amable.

De diez patrones habrá dos que piensan que hacemos un trabajo digno, que merecemos respeto y buenas condiciones. Recuerdo que en una casa donde trabajé nunca me dijeron buenos días, buenas tardes, gracias, ni me preguntaron cómo estaba. Yo en cambio sí saludaba, pero la respuesta era una mirada extraña, por encima del hombro. Como que les molestaba tratarme como una persona común y corriente, anota.

Tratamiento de esclavas

No son pocas las lágrimas que la discriminación de los patrones han hecho rodar por las mejillas negras y tersas de cientos de empleadas domésticas.

“Es muy duro cuando a una la humillan y le dan tratamiento casi que de esclava, como me ocurrió en otra casa en que trabajé, donde me separaban el plato, el vaso y la cuchara, porque me tenían asco”.

Flora cuenta que en una casa de familia tuvo que dormir en el mismo cuarto de los perros, como una mascota más. Además, tenía que trabajar de siete de la mañana a seis de la

tarde, sin descanso, pues debía hacer aseo general, lo que implicaba lavar tres baños, limpiar ventanales, planchar, barrer, trapear, sacudir, asear la nevera, lavar y planchar ropa, todo en un mismo día.

En otra casa debió acostumbrarse a levantarse a las cuatro de la mañana y pasarse el día entero pendiente del servicio, porque cada miembro de la familia llegaba a una hora distinta a desayunar, almorzar y comer, y cada uno pedía que le prepararan algo diferente.

“Uno aguanta por la necesidad, pero llega un momento en que dice: ¡ya no más!”, sostiene Flora, recordando a una de sus patronas en especial. En vista de que se estaban perdiendo cosas de la casa la culpaba a ella y le requisaba el bolso cada vez que salía, cuando quien robaba objetos para venderlos y tomar licor era el esposo alcohólico de la patrona. Tampoco olvida el patrón que regresaba a la casa temprano con la intención de acosarla sexualmente, hasta que la hizo renunciar.

Si bien Flora habla de estas injusticias y tristezas en tiempo pasado, el caso es que hoy muchas trabajadoras domésticas, en especial las de origen afro, siguen trabajando en condiciones similares. Su propia hermana fue obligada a comer las sobras de las comidas, porque no le permitían alimentarse con lo que preparaba.

Ausencia de garantías laborales

A los tratos denigrantes sufridos por estas mujeres se suma la ausencia de garantías laborales y la vulneración de sus derechos. Flora asegura que muchas de sus conocidas y amigas nunca gozaron de seguridad social ni del pago de horas extras ni de un salario mínimo legal. Trabajaban por lo que les ofre-

cieran los dueños de las casas, y muchos de ellos no respetaban el acuerdo que hacían antes de empezar labores.

“El pago queda a criterio de los patrones. Hay unos que no le pagan a uno en las fechas pactadas o le reducen el salario con argumentos como que en determinado mes casi no hubo trabajo o que uno es muy eficiente y se desocupa rápido”, dice Flora.

Un trabajo así solo sirve para vivir la vida en el día a día, pero no para la vejez, porque la gran mayoría no tiene asegurado el derecho a una vejez digna, por cuanto sus patrones no les cotizaron para pensión.

“Conozco a una señora que trabajó veinte años para una familia, se está muriendo y para comer tiene que pedir limosna. Cuando le digo que hable con los patrones para que la apoyen en algo, ella se niega. A mí eso me parece una injusticia, matarse toda la vida para nada”, comenta Flora, quien también vivió en carne propia la negligencia de las patronas para afiliarla a una EPS. Siempre debió costearse las consultas médicas y los medicamentos para controlar la migraña que sufre desde joven, y tampoco le pagaban los días que no podía ir a trabajar a causa de su enfermedad. Esa fue una de las razones que la llevaron a darle un nuevo giro a su vida.

La última vez que Flora trabajó como doméstica fue en 2008, cuando los malos tratos, la explotación y las agresiones de una de sus patronas la hicieron renunciar; momento que coincidió además con el asesinato de uno de sus hijos en el barrio Caicedo, donde vivía, y donde integrantes de grupos armados ilegales la amenazaron para que se fuera del barrio. No obstante, fue el invierno el que terminó dándole el golpe de gracia que la obligó a irse: se le inundó la casa y la debió evacuar.

Conoce a María Roa y nace el sindicato

Fue también en el barrio Caicedo donde conoció a María Roa, otra mujer afro, desplazada y empleada doméstica, quien había vivido condiciones similares a la suyas. Juntas empezaron a pensar en cómo ayudar a las mujeres que trabajaban en casas de familia, a fin de que no les siguieran vulnerando sus derechos.

A finales del 2012 se reunían con otras empleadas domésticas, unas veinte, todas de raza negra, y empezaron a compartir experiencias y anécdotas, dolorosas todas. Entonces buscaron ayuda de la Escuela Nacional Sindical para crear un sindicato que las agrupara.

Así fue como el 1 de marzo de 2013, con veintiocho afiliadas, nació la Unión de Trabajadoras del Servicio Doméstico (Utrasd), organización que preside María Roa y que desde el principio se planteó como bandera la defensa de sus derechos básicos, como el pago del salario mínimo legal, el reconocimiento de horas extras, la afiliación a seguridad social integral y el reconocimiento de su labor como un trabajo digno.

En el sindicato velamos por el bienestar de las empleadas del servicio doméstico. Cuando puedo invito a las mujeres y no hay una sola que haya dicho que no vuelve. A todas les gusta y van llegando con otras nuevas, multiplican la información, cuentan experiencias diferentes que viven en las casas de familia y eso nos sirve mucho para actuar. Con el apoyo de la ENS brindamos asesoría a quienes la requieren, realizamos encuentros y talleres para tratar temas que nos interesan, explica Flora, quien hoy es la vicepresidenta de la nueva organización.

Gracias al trabajo de Utrasd, muchas empleadas del servicio doméstico han logrado que sus patrones les brinden

condiciones laborales adecuadas, y esos éxitos han posibilitado el aumento de la membrecía del sindicato, que hoy cuenta con ciento diez afiliadas. De acuerdo con Flora:

Muchas mujeres siguen trabajando en condiciones inadecuadas y ven en el sindicato una forma de solucionarlas. Aunque algunas ya no seamos empleadas domésticas, no queremos que a otras les suceda lo mismo que tuvimos que experimentar nosotras. Todas le apostamos a un futuro sin maltrato, sin discriminación y con mejores garantías laborales.

Asegura que, en lo posible, nunca volverá a trabajar como empleada doméstica, pues no quiere vivir de nuevo episodios desagradables. Pero de tener que hacerlo, está segura de que, ahora que conoce sus derechos y los mecanismos para hacerlos valer, no se dejaría tratar como una esclava.

Ahora Flora vive con su nieto y sus dos sobrinas en una casa que le paga el municipio de Medellín, mientras la reubican en otra vivienda. Ya tuvo una experiencia laboral en otra actividad distinta al servicio doméstico: en una empresa de útiles escolares, en la que se le terminó el contrato. Para subsistir ahora prepara y vende tamales. Ya también terminó su bachillerato y, pese a que algunos conocidos la tratan de loca por querer graduarse como profesional a sus cuarenta y siete años de edad, nunca ha abandonado la idea de estudiar derecho.

Y, por supuesto, seguirá al frente del sindicato defendiendo los derechos de sus compañeras. “Hasta nos han llamado del exterior a felicitarnos por nuestra labor, y eso es algo que nos impulsa a seguir luchando”, concluye Flora.

Noviembre de 2013



Otros ámbitos

Fotografía:
Mineros verdes, Alejandro Cock Peláez,
Colombia, 2013.

Trabajadores contratistas en campo Rubiales. Una explotación laboral tan grande como la riqueza petrolera que producen (Reportaje)

Las ganancias de la petrolera canadiense Pacific Rubiales están disparadas. En el segundo trimestre del año 2011 ascendieron a US\$349,4 millones (*Portafolio*, 10 de agosto de 2011: 11), gracias en gran parte a la producción de los campos que esta multinacional opera en Colombia, especialmente Rubiales, ubicado a cinco horas de Puerto Gaitán, llano adentro, en el departamento del Meta, cuya propiedad la comparte con Ecopetrol, y que actualmente es el campo más productivo del país: doscientos treinta mil barriles diarios.

Pero esas ganancias enormes contrastan con las condiciones en que allí trabajan cerca de diez mil trabajadores contratistas, condiciones en las que todos sus derechos laborales y su dignidad como personas son violados, tal como lo pudo comprobar la comisión de la Unión Sindical Obrera (USO) que visitó sus campamentos y lo verificó la Agencia de Información de la ENS en visita a la zona, donde entrevistó a dirigentes de la USO y a obreros de Rubiales, cuyo drama no es distinto del que padecen sus pares en otras regiones donde ha llegado el boom petrolero, como Vichada, Vaupés, Caquetá, Putumayo o los Montes de María.

Según la USO, en la actualidad las petroleras emplean unos setenta mil trabajadores mediante empresas contratistas

y subcontratistas (veinticinco mil en Ecopetrol), la mayoría en condiciones laborales que en nada compaginan con la riqueza que producen, y que explican en buena parte la revuelta espontánea protagonizada por ellos a mediados de julio de 2011 en Puerto Gaitán y el campamento Rubiales. Movilización que contó con el apoyo de la comunidad, afectada por los desastres ambientales, el desplazamiento poblacional y la poca, por no decir ninguna, responsabilidad social de la multinacional canadiense en la zona.

Con el agravante de que en la zona donde opera, la Pacific Rubiales se comporta como una especie de república independiente, o “caja negra”, como le dicen los habitantes de Puerto Gaitán, por el hermetismo con que actúa y proporciona la información. Tan es así que la comisión de la USO que a mediados de 2011 llegó hasta allí debió sortear toda una serie de obstáculos puestos por la empresa en la carretera: montículos, vehículos atravesados y zanjas hechas adrede. En una carretera que es propiedad de la nación y por la que debería poder transitar cualquier ciudadano.

Vida en el campamento

Empecemos por contar dónde y cómo duermen los trabajadores. Duermen dentro de carpas como de circo, sobre estrechos camarotes dobles, y hasta triples, provistos de colchonetas de mala calidad con tendidos que se cambian cada veintiún días, el tiempo que dura el contrato. O sea que a la falta absoluta de privacidad se suman la insalubridad, la incomodidad, las altas temperaturas (dentro de las carpas el calor es casi infernal porque la ventilación es escasa), y los olores corporales de más de ciento cuarenta personas, el número de trabajadores hacinados en cada carpa.

La diana de levantada suena a las cuatro de la mañana, hora en que empiezan las varias colas que están obligados a hacer: para bañarse: hay cuarenta duchas por cada mil cuatrocientos hombres; o para hacer las necesidades fisiológicas: hay un sanitario por cada cuarenta hombres. Además, solo se bañan quienes alcancen, porque el agua es insuficiente para todos, se acaba.

A las cinco de la mañana se empieza a servir el desayuno, tan de mala calidad y poco nutritivo como el almuerzo y la comida. De lo que los trabajadores responsabilizan a Pacific Rubiales, a la que al parecer poco le interesa tener trabajadores bien alimentados.

A las seis comienza la jornada laboral, con una breve reunión, luego de lo cual empieza el traslado al campo, por unas carreteras destapadas y en unos vehículos que dejan mucho que desear en materia de seguridad y comodidad, pues carecen de aire acondicionado y no tienen la hermeticidad necesaria para evitar la entrada de polvo.

Ya en el campo el trabajador se enfrenta a los oficios rudos que debe desempeñar, que en el calor inclemente tienen su peor aliado, y a la posibilidad de un accidente, una amenaza permanente, porque son oficios de alto riesgo. No obstante, según el fiscal de la USO, la mayoría de los accidentes no se reportan, por el interés que tienen las empresas contratistas de mantener bajo su nivel de accidentalidad, para no afectar la evaluación de su desempeño a la hora de firmar nuevos contratos de operación. Es más, a los accidentados y enfermos no se les renuevan los contratos. Según él: “Los echan como a perros. Tenemos el reporte de treinta y cuatro trabajadores que fueron despedidos enfermos e incapacitados, y que hoy engrosan la economía informal de Puerto Gaitán”.

A los trabajadores tampoco se les permite liderar los comités paritarios de salud ocupacional, administrados por las

empresas, que se convierten así en juez y parte en los accidentes laborales. La USO denunció también que algunas no cotizan oportunamente a la seguridad social o lo hacen parcialmente, y que los trabajadores no tienen la libertad de escoger la aseguradora. Otras denuncias tienen que ver con el acoso sexual que sufren las pocas mujeres que trabajan en el campamento y con su nula estabilidad laboral: mujer embarazada es despedida, así sea madre cabeza de familia. Lo mismo ocurre con las personas mayores de cuarenta y cinco años. Todo esto contrasta con las garantías que tienen los obreros vinculados a Ecopetrol, que gracias a su lucha sindical lograron en su convención colectiva un capítulo dedicado a la salud ocupacional.

La jornada termina a las seis de la tarde, hora del regreso al campamento, y de nuevo a las colas para el baño, para la comida y hasta para ver televisión, pues en cada carpa hay un solo televisor. Los trabajadores tampoco tienen sitios adecuados para la recreación (hay unas pocas canchas de basquetbol) y el único gimnasio lo usa el personal administrativo.

Así que a las nueve de la noche ya están profundamente dormidos, más por cansancio que por la comodidad del colchón. El problema es que para dormir deben tomar precauciones con sus pertenencias. Como no tienen lókers, los robos entre ellos mismos ocurren a diario. Y si lo que se pierde es un objeto de dotación de la empresa, esta lo descuenta del pago. Pero no solo los objetos robados, también los que se les dañen en el desempeño de su labor. O sea que Pacific Rubiales no pierde nada.

De acuerdo con uno de los contratistas: “Nosotros aquí vivimos como en un campo de concertación”, y tal vez no haya una frase mejor para describir su situación.

Contratos basura

La modalidad y forma de contratación son, de entrada, lesivas para el trabajador. En su mayoría son contratos con empresas temporales (Sertempo y Servicios Asociados son dos de ellas) y en menor escala con cooperativas de trabajo asociado. Pero según la denuncia de la USO, algunas temporales son de propiedad de empresas contratistas, lo que configura una doble intermediación, que rebaja más el salario y desmejora las condiciones laborales de los trabajadores, además de dificultar las reclamaciones, por cuanto las oficinas de las temporales y las cooperativas no están en Puerto Gaitán. O sea que no tienen a quién reclamar, pues su patrón está a cientos de kilómetros de allí, y la Pacific Rubiales, como empresa operadora, no asume la responsabilidad solidaria frente al incumplimiento de los compromisos de las firmas contratistas y subcontratistas.

Por lo general, los contratos son por veintiún días, sin pago de festivos, dominicales ni horas extras, a razón de doce horas diarias, pasados los cuales los trabajadores tienen siete días de descanso, que en realidad no son de descanso sino de vacancia, no se los pagan, lo que configura una violación flagrante del derecho al descanso y a las vacaciones. Cuando no programan hasta cuarenta días de trabajo continuo, sin descanso. Con el agravante de que los siete días de supuesto descanso en la práctica no son tales, por cuanto por lo menos dos se van viajando (la mayoría son foráneos, tienen sus familias en otras regiones), y porque es usual que la firma del nuevo contrato se demore dos días, que deben esperar en Puerto Gaitán pagando hotel y comida cara.

Por otra parte, la mano de obra local no es prioridad para las empresas contratistas y subcontratistas, que traen sus trabajadores de otras partes del país, porque ya han laborado con ellos o conocen el oficio. Se configura así un círculo vicioso:

la Pacific Rubiales y sus contratistas no ocupan mano de obra local porque no está capacitada en los oficios petroleros, pero tampoco ofrece capacitación, becas o pasantías, nada. Resultado: la mano de obra local solo representa 30% en Rubiales. Uno de los factores de la movilización masiva de julio de 2011 fue en protesta por esta política discriminatoria.

Es común también que los técnicos y profesionales lugareños deban trabajar como obreros no calificados, y que cuando se ejercen funciones superiores a las inicialmente contratadas, como por ejemplo obreros rasos en funciones de ayudante de mecánica o técnicos mecánicos cumpliendo funciones de paileros, no se les reconozcan ni salarialmente y ni siquiera mediante un certificado que sirva para mejorar sus condiciones en contratos posteriores.

La situación de los indígenas, que constituyen una cantidad considerable de la población en la región, es peor. Ellos, quienes tienen la ocupación y autoridad ancestrales de estos territorios, por ser sus dueños originales, sufren de discriminación laboral y desplazamiento. La Pacific Rubiales tiene en total, entre contratistas y vinculados, cerca de doce mil trabajadores, y entre ellos no hay cien de las etnias indígenas, que sí ponen muertos, tal como se desprende de las denuncias por la muerte en los últimos diez años de catorce indígenas, arrollados por las tractomulas que transitan a altas velocidades por las carreteras de la zona petrolera.

Salarios que no cuadran

“Si el pago que recibimos fuera bueno, uno hasta aceptaría tantas privaciones, pero lo que nos pagan es una miseria”, dijo un trabajador entrevistado.

En 2011, el salario básico para un trabajador raso en Rubiales era de quinientos ochenta mil pesos, más bonificacio-

nes, que no inciden en la composición salarial, entre doscientos y cuatrocientos mil, según sea subcontratista o contratista. Esto en una región que, por su condición de centro petrolero, tiene inflación propia: una gaseosa costaba entonces dos mil pesos, un almuerzo diez mil y una pieza alquilada en una casa cuatrocientos mil, lo que en un pueblo no petrolero valía el alquiler de la casa. Además, el salario no contempla compensaciones por el tiempo empleado por los trabajadores en recorrer distancias largas por vías en mal estado, con lo que se ven obligados a sacrificar parte de su tiempo de descanso. Ni considera el tiempo que, dada la lejanía de Puerto Gaitán, debe permanecer obligatoriamente en el campamento.

Todas estas anomalías bajo el manto permisivo del entonces Ministerio de la Protección Social, al que la USO le adjudica una responsabilidad inmensa en el alto nivel alcanzado por la violación de los derechos laborales en Rubiales. Solo a raíz del campanazo que con su movilización lanzaron los trabajadores en julio de 2011, algunas comisiones del Ministerio visitaron la zona. Sin embargo, la USO no las legitima, porque no incluyen representantes sindicales de los trabajadores, solo a funcionarios de las empresas, desconociendo incluso que más de cuatro mil contratistas de Rubiales se afiliaran.

Es de anotar que si en años anteriores la USO no había llegado a Rubiales fue por la falta de garantías para hacerlo, ya que cuando intentó hacerlo sus delegados fueron “correteados” por los paramilitares. “Y así y todo, aquí llegamos primero que el Ministerio, que hasta ahora se ha comportado como las olas: va y viene, pero sin resolver nada”, señaló categórico Martín Ravelo, fiscal nacional de la USO.

Exigencias y propuestas de la uso

La primera exigencia es que se permita el libre ejercicio de la actividad sindical.

Hemos denunciado que la Pacific Rubiales, en contubernio con el ejército y la policía, están impidiendo que la USO hable con los trabajadores. Fue lo que sucedió el pasado 20 de julio cuando llegamos al campamento. La policía nos notificó que teníamos que salir porque estábamos en propiedad privada donde el sindicato no era bienvenido. Además, ese día dieron descanso obligatorio a 70% de los trabajadores, con el fin de que no hablaran con nosotros. También constatamos que antes de contratar al trabajador le hacen firmar el compromiso de no afiliarse al sindicato, porque eso es una traición a la empresa, señala Héctor Vaca, dirigente nacional de la USO.

Los trabajadores exigen también que Ecopetrol aplique el principio de unidad de empresa, ya que es socio de la Pacific Rubiales, en la que posee 60% de las acciones, y de las demás multinacionales petroleras que operan en Colombia. Con ello se busca que los contratistas tengan condiciones iguales o parecidas a las del resto de los trabajadores de la industria, tomando como referencia los salarios y las prestaciones pagadas por la Oxy en Arauca, donde un obrero contratista gana entre un millón cuatrocientos mil y un millón seiscientos mil pesos mensuales.

Legalmente la Pacific no está obligada a aplicar la convención de Ecopetrol, porque el Consejo de Estado, en virtud de una demanda interpuesta por el Ministerio de Minas, suspendió el decreto 0284 de 1957 y su resolución 0644 de 1959, que plantean que los salarios de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas deben homologarse a los que devengan en las empresas operadoras.

A todas estas, la USO propone lo que llama el “salario petrolero”, no solo para la región del Meta sino para todas las zonas petroleras. De acuerdo con Rodolfo Vecino, su presidente: “Este es un salario que considera el retorno que para el trabajador significa laborar en una industria que hoy sostiene gran parte de la economía nacional; una industria que por

demás es agresiva en el tema de la salud ocupacional y es de alto riesgo en cualquiera de sus actividades”.

El encuentro del 3 de agosto

El 3 de agosto de 2011, por iniciativa del vicepresidente Angelino Garzón, hubo en Puerto Gaitán un encuentro entre las comunidades, representantes de los trabajadores, la USO, autoridades regionales, delegados del Ministerio de la Protección Social y voceros de las petroleras. Encuentro en el que se discutieron las problemáticas que afectan la zona y se instalaron nueve mesas de trabajo temáticas, una de ellas laboral y de seguridad social, que continuarán un proceso de diálogo y concertación de soluciones para la región.

Sobre el significado y perspectivas del evento, el presidente de la USO dijo:

Aceptamos la invitación del gobierno de abrir una discusión en cabeza del ministro, con los representantes de las multinacionales, la comunidad y el sindicato. En este escenario discutiremos nuestras propuestas. Pero somos sinceros en manifestar nuestro escepticismo, pues en los últimos diez años se firmaron con las multinacionales veinticuatro actas sobre asuntos laborales, de seguridad social y de responsabilidad empresarial, que fueron incumplidas por completo.

El fiscal de la organización sindical, Martín Revelo, señaló que la USO llegó a Rubiales para quedarse y con el propósito de instalar puntos de atención a las reclamaciones de los trabajadores, iniciar un proceso de educación sindical para los nuevos afiliados y capacitar líderes que dirijan el proceso. A lo que agregó:

Sin embargo, necesitamos además que el gobierno y la Pacific Rubiales garanticen el libre ejercicio de la actividad sindical en el campo, porque las tareas del sindicalismo petrolero no se

pueden desarrollar desde una oficina o seccional administrativa. Se hacen con las botas puestas en el campo, recogiendo las reclamaciones e inquietudes de los trabajadores para hacerlas llegar al patrono.

Y advirtió que de no obtener respuestas positivas a los requerimientos y las justas reclamaciones de los trabajadores, “acudiremos a las herramientas históricas de lucha, basadas en la movilización, la protesta y la facultad que tenemos los obreros de no producirle al patrón”.

Agosto de 2011

Los conflictos laborales en el desierto verde de la palma africana: lejos de solucionarse

(Informe especial)

El conflicto que en octubre y noviembre de 2011 agitó el ambiente laboral en la zona palmicultora de Puerto Wilches –el “desierto verde” del Magdalena medio santandereano, como también podría llamarse–, generó tensiones obrero-patronales tan fuertes, y las cuales siguen en el orden del día, que los cooperados, como se llaman a sí mismos los trabajadores afiliados a las cooperativas de trabajo asociado, cesaron sus actividades en varias ocasiones en Las Brisas y Bucarelia, dos de las empresas más grandes.

El conflicto llegó a ese punto porque el empresariado palmero, agremiado en Fedepalma, se mantenía firme en la defensa de las cooperativas como modelo de contratación, modelo que desde 2001 ha sido su preferido y el mismo que los cooperados, apoyados por el movimiento sindical, llevan años denunciando por considerarlo una forma de maltrato y explotación laboral.

Solo que esta vez el Ministerio del Trabajo sí estuvo en la mitad del conflicto, no ya como actor pasivo o proclive a los empresarios, como ha sido su papel histórico, sino apretando tuercas y pisando callos. Esta vez los callos de los empresarios. Así hay que entender la multa de once mil setecientos dos millones de pesos que le impuso a Las Brisas, la empresa

más representativa de la región, a cinco cooperativas y una agencia de empleo temporal, por intermediación laboral indebida y violación del régimen de riesgos profesionales, salud ocupacional, seguridad industrial y protección en salud, en una de las mayores multas por violación de normas laborales puestas en Colombia en los últimos años. Y lo más probable es que no sea la única, porque las anomalías no solo se dan en Las Brisas. En el Ministerio siguen en curso varias investigaciones similares a otras empresas, producto de querellas presentadas por los trabajadores que reclaman sus derechos.

Al ser consultado al respecto, el ministro del Trabajo, Rafael Pardo Rueda, puntualizó: “El gobierno busca que el modelo de las cooperativas se ajuste a la normatividad que prohíbe la intermediación de trabajadores en labores misionales. Ese personal debe ser contratado directamente por las empresas”.

Porque eso exactamente, labores misionales, es lo que los cooperados realizan en las haciendas palmeras, de ahí su protesta, y los paros escalonados que adelantaron para exigir el desmonte del sistema cooperativo en la contratación laboral. El largo paro de 2011 lo levantaron porque el Ministerio del Trabajo, mediante documento firmado, se comprometió a ejecutar acciones administrativas que lleven al desmonte de las cooperativas, así como a vigilar que los gerentes de las empresas y de las cooperativas no despidan trabajadores o tomen represalias.

Tras un recorrido por la zona palmera, en este informe haremos una radiografía de ese conflicto y de las posiciones de las partes, así como un mapa de la precariedad laboral en que se debaten los trabajadores por cuenta del modelo cooperativo.

El conflicto desde la óptica de los trabajadores

“Antes estábamos dormidos, pero ya despertamos, y vamos a seguir despiertos hasta que se desmonten las cooperativas”.

Esta frase, de Sergio Espitia, uno de los entrevistados, resume la visión del conflicto desde el punto de vista de los trabajadores. Una frase dicha además desde el sentimiento que le produce el haber sido uno de los tres mil cooperados que padeció el paro de cuarenta y nueve días entre octubre y noviembre, el más largo en los cuarenta años que lleva la palmicultura en la región. Paro que recuerda el que hicieron en 2008, por la misma época del paro de los corteros de caña en el Valle del Cauca, cuando, armados solamente de su desesperación y su rabia, los cooperados pararon tres semanas para reclamar lo mismo, el desmonte de las cooperativas, sin conseguir nada, ni siquiera que el gobierno los escuchara.

Actualmente el asunto es a otro precio, porque el escenario jurídico y la correlación de fuerzas en la zona palmera han cambiado, tanto que se puede decir que la movilización de los cooperados está amparada por la ley, el decreto 2025 vigente desde junio de 2011, que prohíbe a las empresas contratar labores misionales por medio de cooperativas y demás formas de subcontratación.

Solo que su paciencia, como lo muestran los paros en Brisas y Bucarelia, se les agota mientras las cooperativas siguen funcionando. Los empresarios se amparan en que van a esperar que surta efecto la apelación de las sanciones aplicadas por el gobierno, para ver qué camino toman.

En realidad el número de cooperativas en la región se ha reducido, tal como en el caso de Bucarelia, que antes tenía diez a su servicio y ahora tiene cuatro. No obstante, y como una forma hacerle un esguince al decreto 2025, las empresas están optando por reemplazarlas, en parte, por agencias de empleo temporal, caso de Gente Útil, bolsa de empleo al servicio de Las Brisas.

Entre los cooperados que participaron de la protesta, y fue otro de los motivos de uno de los paros, existe el temor de

que las empresas aprovechen estos recambios para no contratarlos. Se mencionan, como casos de acoso y persecución, los de Miguel Mesa Larios, Welfran Herrera Salcedo y Jairo José Ardila, despedidos de la finca Costa Rica, así como los de cooperados que se han visto obligados a salir de la zona por amenazas.

Otro punto importante ha sido la falta de unidad de los cooperados frente a la protesta. Hay un sector minoritario, alentado por los gerentes, que defiende a las cooperativas, sector que incluso hizo mítines en contra del otro sector. Esa conducta, según denuncias de Sintrainagro seccional Puerto Wilches, sindicato que apoya el movimiento de los cooperados, se entiende por prebendas que han recibido de parte de empresas y cooperativas, como el aumento del precio de sus labores y el pago de dominicales, lo que nunca antes habían hecho, con el claro propósito de dividir a los trabajadores. Es más, con motivo del paro, interpusieron contra Sintrainagro más de doscientas tutelas, para reclamar el “derecho al trabajo”, ninguna de las cuales prosperó.

“Y eso es peligroso, porque enfrenta a los trabajadores y pude ser germen de violencia. Ya se presentó el caso de un cooperado que le sacó un puñal a otro”, afirma Daniel Ardila, presidente de la seccional de Sintrainagro, un hombre de cincuenta y nueve años, treinta y dos de ellos en el oficio de la palma y treinta y uno como sindicalista.

Ardila explica las razones que llevaron al sindicato a liderar a los cooperados: la primera, y obvia, la solidaridad de clase, pues se trata de trabajadores que, así no hagan parte del sindicato (formalmente no pueden serlo por estar vinculados a cooperativas), requieren ayuda, dado su estado de indefensión, pues carecen de la más mínima organización. Otra es que para el sindicato los cooperados constituyen la única posibilidad de crecer su membresía. De hecho, ya han

recibido seiscientas solicitudes de afiliación por parte de los cooperados, lo que ocurrirá cuando las empresas los vinculen directamente.

El conflicto desde la óptica de los empresarios

Aparte de calificar el decreto 2025 como “confuso”, los agremiados en Fedepalma tienen una serie de razones para oponerse al mismo. Así, por ejemplo, afirman que su gremio es uno de los que más ha contribuido a la formalización del empleo en el campo colombiano, y que sus trabajadores, así sean cooperados, tienen mejores ingresos que el resto de trabajadores agrarios de la región: algo así como que en tierra de ciegos el tuerto es rey. Y dicen que es así gracias al exitoso esquema de las cooperativas, para probar lo cual citan un estudio de Fedesarrollo, de julio de 2011, *Caracterización del empleo en el sector palmicultor colombiano*, que no puede ser más encomiable.

Otro argumento es que las labores de siembra, mantenimiento y cosecha de la palma, las que desarrollan los cooperados, no son misionales sino complementarias, porque la única labor misional de las empresas es la producción de aceite, por lo que solo están obligadas a contratar directamente a los operarios de las fábricas de aceite, no a los del campo. Argumento que los cooperados rechazan por “chimbo”, para decirlo en el argot santandereano, porque sería aceptar que el corozo de la palma que ellos cultivan y cosechan nada tiene que ver con el aceite que de él se extrae. Además, tampoco es cierto que todos los operarios de las fábricas tengan vínculo laboral directo: en la de Brisas hay apenas doce vinculados, el resto, cerca de sesenta, están contratados por medio de bolsas de empleo, una de las razones de la millonaria multa impuesta por el Ministerio a esta empresa.

En suma, Fedepalma defiende por todos los medios su derecho a utilizar el esquema de las cooperativas, y lo ha dejado en claro en un documento, firmado por su presidente ejecutivo, Jens Mesa Dishington, así como en la carta que él le envió al ministro del Trabajo el 7 de febrero de 2012, en la que critica al gobierno por la sanción aplicada a Las Brisas y, en general, por su política frente a las cooperativas.

“Es una decisión de carácter político que el gobierno del presidente Santos debe explicarle claramente al país, a la comunidad empresarial y a quienes ven en la economía solidaria una opción de vida y de desarrollo económico”, dice en un aparte el comunicado de Fedepalma, al tiempo que lamenta que no haya sido fruto de un debate político transparente sino “sinuosamente”, “con procesos fabricados a la medida”, manchando el buen nombre de todo el sector palmero. Carta en la que califica además la política del gobierno como la del “garrote y la zanahoria”, siendo el garrote la sanción y la zanahoria la invitación del Ministerio a contratar directamente a todo el personal que hoy trabaja por cooperativas, en cuyo caso la sanción se reduce o se conmuta totalmente en un plazo de cinco años. Lo que consideran una especie de extorsión: “Difícil no ver en la actuación del ministro una nueva forma de presión, que dista de lo planteado sobre buen gobierno del presidente de la república (*sic*). Algún observador desprevenido podría tachar incluso de extorsión oficial hacia los empresarios”.

Fedepalma argumenta que las sanciones desconocen acuerdos previos entre el gobierno, la CUT, Sintrainagro y las empresas palmeras, y considera que son decisiones orientadas a cumplir compromisos del gobierno colombiano con el de Estados Unidos, compromisos no explicados suficientemente al país: “Persiste en la etapa de implementación un monitoreo estrecho, vergonzoso y denigrante por parte del gobierno Americano, sobre el uso de este instrumento en varios

sectores económicos nacionales”. Es más, solicita que el gobierno conforme un equipo de trabajo por medio del Consejo Gremial Nacional, Confecoop, Ascoop, con el fin de “ratificar con claridad los alcances del régimen de contratación aplicable (...) así como la implementación de una posible reforma laboral integral, dentro de un marco de gradualidad y estabilidad jurídica”.

El antisindicalismo no da el brazo a torcer

El comunicado de Fedepalma tampoco ahorra frases en las que descalifica al movimiento sindical:

(...) los excesos y abusos sindicales ocurridos en el pasado en muchas empresas, al igual que las presiones externas de todo tipo de las centrales obreras para desconocer el buen clima y las buenas relaciones obrero patronales al momento de la negociación colectivas, formando huelgas injustificadas en aras de sus objetivos políticos (*sic*)”.

No es de extrañar, sin embargo, la posición antisindical de los palmeros, un gremio que históricamente ha desarrollado su modelo empresarial sobre la base de que no haya sindicatos. Daniel Ardila, el presidente seccional de Sintrainagro, cuenta que durante una reunión con funcionarios del Ministerio de Trabajo, y ante la pregunta sobre cuánto le costaba a las empresas el trabajo de un cooperado, un empresario del gremio palmero reconoció que el costo era casi el mismo que el de un trabajador directo, pero el problema no era ese, el problema es que los trabajadores directos crean sindicatos, algo intolerable para el gremio.

Fruto de esa política antisindical es el estado de los sindicatos del sector palmero, cada día más debilitados. Hace quince años, la seccional de Sintrainagro en Puerto Wilches tenía más de mil afiliados, ahora solo cuenta con doscientos

cuarenta y cinco. Lo anterior debido a los trabajadores que se pensionan o acceden a un plan de retiro voluntario, pero sobre todo a la tercerización laboral introducida con las cooperativas, que no permiten la creación o el fortalecimiento de los sindicatos. Se calcula que en toda la zona palmera del Magdalena medio, desde Puerto Wilches hasta San Alberto, Cesar, laboran no menos de veinte mil trabajadores, y menos de mil pertenecen a un sindicato.

Otro grave problema que enfrenta el sindicalismo en la región es el acoso de la violencia y la intimidación, que si bien fue más letal en el pasado (diez dirigentes sindicales asesinados en los últimos doce años), sigue extendiendo su mano ominosa en la zona, sobre todo contra los cooperados que participaron en el paro. Miguel Conde, fiscal de Sintrainagro, y uno de los más comprometidos con la organización de los cooperados, ha sido blanco de múltiples amenazas telefónicas. De hecho, ha debido contar con un esquema de seguridad y desplazarse en un carro blindado. Conde cuenta que el 17 de octubre de 2009 se salvó de ser asesinado, por pura suerte, porque ese día se afeitó, se peluqueó y no se puso su habitual cachucha, por lo que los sicarios no lo reconocieron. En su defecto asesinaron a Honorio Llorente, presidente de junta de acción comunal y tesorero de Sintrainagro, crimen por el cual hay tres personas procesadas.

Daniel Ardila también ha recibido amenazas. Confiesa que tiene miedo, pero no por eso deja de recorrer la zona en su moto, haciendo su trabajo sindical. “Yo he solicitado esquemas de seguridad varias veces, y me han hecho estudios, pero nada. Lo único que me dieron fue un celular”.

Las tribulaciones de los cooperados

Las quejas sobre cómo las cooperativas menoscaban los salarios y precarizan las condiciones laborales se escuchan por

todas partes. Los cooperados no dudan en señalarlas como la principal causa de la pobreza generalizada en la región, entre otras razones porque el cultivo intensivo de palma acabó con todos los cultivos de pan coger, de tal suerte que el plátano, la yuca o las frutas son más costosos allí que en Bucaramanga.

Tal pobreza salta a la vista en Puente Sogamoso, corregimiento de Puerto Wilches que concentra el mayor número de cooperados de la región. Este es un poblado de once mil habitantes, que luce abandonado, con la mayoría de sus casas construidas con materiales ordinarios, calles polvorientas y carreteras intransitables, un continuo rosario de huecos. El puesto de salud es pequeño y no tiene médico, y la seguridad ciudadana está a cargo de solo dos policías.

Entre las quejas y tribulaciones más comunes de los cooperados están: la primera y más generalizada tiene que ver con los descuentos que les hacen las cooperativas. De su bolsillo le descuentan el 100% de la seguridad en salud, pensión y riesgos profesionales; los impuestos parafiscales; la ropa de trabajo, los guantes y las herramientas que usan en el campo; la cuota de transporte y de sostenimiento de la cooperativa, además del aporte cooperativo, entre otros rubros. De ahí que un cooperado que gana quinientos mil pesos quincenales, el promedio, apenas recibe un poco más de trescientos mil. Es decir que le descuentan casi 40% del salario.

Otras quejas tienen que ver con el sistema de seguridad social y los riesgos profesionales. Así, por ejemplo, Luis Fernando Rubio, cooperado de la CTA Progreso, de treinta y dos años de edad, denuncia que en enero de 2011 se resbaló y cayó cuando alzaba un racimo de palma a la carreta, lo que le afectó la columna, al punto que ya no puede trabajar, y el dolor lo calma a punta de medicamentos. Pero ni la administradora de riesgos profesionales ni la empresa ni la cooperativa de trabajo asociado le han solucionado su problema, ni ha

recibido un peso por incapacidad, sin contar que su precaria situación económica acabó con su matrimonio. Por ahora, la única ayuda la recibe de su familia.

Y como Luis Fernando hay muchos cooperados: incapacitados por accidentes de trabajo, y abandonados, en una región donde a los trabajadores tercerizados les es muy difícil, casi imposible, obtener pensión de jubilación, pues dada su inestabilidad laboral no logran acumular las semanas de trabajo requeridas. Cuando no es que las cooperativas no hacen los aportes a su cuenta de pensión, algo muy común en el pasado, aun cuando ha disminuido.

Por último, el cooperado Ignacio Sarmiento denuncia la falta de autonomía de las cooperativas y su desnaturalización y reducción a bolsas de empleo. Dice que sus gerentes son “títeres” de las empresas, las que distribuyen las labores y lo deciden todo, al punto que la mayoría de los gerentes lleva más de diez años en su cargo y tienen familiares en los puestos de dirección de la cooperativa.

Y son casi “vitalicios”, porque los consejos de administración y las asambleas cooperativas no pueden cambiarlos sin el visto bueno de las empresas, sin contar con que los casos de gerentes que se han “volado” con la plata de los trabajadores. Además, hay una cooperativa impuesta por las empresas, Asomiler, que lleva la contabilidad de todas las cooperativas de la región.

Febrero de 2012

Si por allá llueve, por acá no escampa. A propósito de la precariedad laboral en el sector de las comidas rápidas

Durante 2013, los trabajadores de la industria de las comidas rápidas en Estados Unidos lucharon por mejoras salariales, derecho de representación sindical y otras reivindicaciones. Porque en ese país, que inventó las comidas rápidas e hizo de ellas un modo de vida, los dos millones cuatrocientos mil trabajadores vinculados a esta industria están en la escala de los trabajadores peor pagados y con empleo más precario, caracterizado por la inestabilidad y la tercerización laboral, y por el pago del trabajo por horas a tarifas inferiores al promedio nacional.

En julio de ese año, las movilizaciones se extendieron a siete ciudades, y el 31 de agosto los trabajadores de más de mil restaurantes de cincuenta ciudades, desde San Diego hasta Nueva York, protagonizaron una de las mayores huelgas en ese país en este sector.

Y en Colombia, ¿qué condiciones tienen los trabajadores de los restaurantes de comidas rápidas? ¿El salario que ganan sí se corresponde con el trabajo que realizan? ¿Cuentan con garantías prestacionales y libertad de asociación?

Dentro del sector de los servicios, las cadenas de restaurantes de comida rápida constituyen uno de los subsectores

que más empleo genera hoy en Colombia. Muchas de ellas son de matriz estadounidense y durante los últimos años han crecido aceleradamente, en condiciones laborales bastante precarias para sus trabajadores.

Cocineros, meseros y domiciliarios, los perfiles más solicitados, trabajan con mala remuneración, cargas laborales excesivas, pago por horas y no pago de horas extras, ausencia total de sindicatos y vinculación por terceros. Y mientras que antes se vinculaban por medio de cooperativas de trabajo asociado, actualmente lo hacen por empresas de empleo temporal, lo cual es irregular, dado que son trabajadores que desarrollan actividades misionales y permanentes, por lo que de acuerdo con la legislación laboral colombiana deben tener vinculación directa, no temporal ni por terceros.

En el siguiente informe, preparado con base en los testimonios de trabajadores de restaurantes de comida rápida en Medellín, se verá que las condiciones laborales son prácticamente las mismas de una cadena de restaurantes a otra, niveladas por lo bajo. Lo mismo debe suceder en las otras ciudades, porque son cadenas que, bajo el mismo esquema, tienen restaurantes en todo el país.

Los contratos

Carlos trabaja como domiciliario en Jenó's Pizza, pero está contratado por Employment Solutions, una empresa bogotana que se encarga de seleccionar el personal para esta pizzería. Su contrato es por horas y cada una se la pagan a dos mil cuatrocientos cincuenta pesos, excepto los domingos y festivos, cuando se la pagan a tres mil.

“Por lo general, mi jornada es de ocho horas, nunca trabajo menos, pero las que trabaje de más no las cuentan como

extras. Lo común es que haga entre cincuenta y siete y sesenta horas semanales”, explica Carlos, quien descansa un día a la semana, solo de lunes a miércoles, nunca sábado ni domingo, por lo que ha perdido buena parte de su vida social.

Juan Camilo, por su parte, trabaja directamente para Frisby, uno de los pocos restaurantes que no vincula personal por medio de empresas temporales. Fue contratado bajo la modalidad de tiempo parcial, toda vez que el personal de tiempo completo no alcanza a hacer todas las labores del restaurante. Pero no tiene horario estipulado. “Casi siempre trabajo ocho horas, a veces menos. Todo depende del trabajo que haya”, dice. Y gana por horas, cada una a dos mil quinientos pesos, con descanso los lunes y martes.

Marcela trabaja en Subway, con contrato a término de un año, en el área de preparación de sándwiches, para lo cual hizo un curso de manipulación de alimentos. Aun cuando sus horarios varían, generalmente trabaja entre diez y doce horas diarias, porque prefiere alargar la jornada ya que a ella sí le pagan horas extras. También trabaja domingos y festivos.

Funciones y salarios

De acuerdo con Carlos, en Jenó's Pizza son frecuentes los inconvenientes con el salario, porque les pagan menos horas de las facturadas. No obstante, lo que más molesta a los empleados es que no reciben respuesta a sus reclamos, ya que Jenó's alega que eso es de incumbencia de Employment, la empresa temporal, y esta los devuelve a Jenó's alegando lo mismo, que eso no le incumbe. En últimas nadie les resuelve nada. Además, prefieren no reclamar por temor a perder el empleo.

Como domiciliarios, Carlos y Juan Camilo deben tener su propia moto, ya que las empresas no las suministran; ade-

más, deben pagar la gasolina y el mantenimiento, y si se accidentan, y el riesgo es alto en medio del espeso y caótico tráfico urbano, la empresa no responde por nada, todo lo deben cubrir el Soat y la EPS. En el caso de Carlos, y a modo de compensación por el rodamiento, la empresa le paga mil ciento cincuenta pesos adicionales por cada domicilio, que se suman a la quincena. En este aspecto a Juan Camilo le va mejor: el rodamiento se lo pagan de acuerdo con el número de horas trabajadas.

“Eso provoca una rebatiña entre los domiciliarios, sobre todo en los días malos en los que uno solo hace dos o tres entregas. Algunos quieren acaparar las entregas para ganar más, porque si uno pone la moto es para sacarle ganancias”, dice Carlos, quien también se queja por las propinas, por cuanto ya no se dejan a criterio del cliente sino que están incluidas en el costo del producto, razón por la cual quien entrega el pedido no las recibe. En el caso de Jenó’s, el domicilio cuesta mil cuatrocientos pesos, más de los mil ciento cincuenta que pagan por rodamiento.

Con todo, incluido el pago de rodamiento de su moto, Carlos recibe unos cuatrocientos cincuenta mil pesos quincenales. Pero con sobrecarga de trabajo, porque aun cuando fue contratado para hacer domicilios, obligatoriamente debe ayudar en otras labores, como barrer, trapear, sacudir, lavar platos, hacer pizza, rallar queso, etc. Tal como le ocurre a Juan Camilo en Frisby: cuando no está haciendo domicilios debe colaborar en lo que le pongan a hacer. Es decir que gracias a las actividades adicionales a las que están obligados los domiciliarios, el restaurante se ahorra un trabajador de oficios varios.

“Considero que para el tiempo que uno trabaja y todo lo que tiene que hacer, al sol y a la lluvia y sufriendo los riesgos de la calle, lo que nos pagan es muy poquito. Y si uno demuestra su inconformidad lo echan. Pero no pasa nada, por-

que ahí mismo lo reemplazan, hay mucha gente que necesita trabajo”, anota Carlos.

En Subway, y por su trabajo, Marcela tiene que estar de pie la mayor parte de la jornada, con veinte minutos para almorzar. Aparte de la preparación de los sándwiches, semanalmente también debe, como el resto de los empleados, lavar los pisos y las paredes. “Nosotros nunca nos hemos quejado, porque eso ya es costumbre”, agrega. Cada quincena recibe trescientos cincuenta mil pesos de salario, incluyendo los recargos dominicales y festivos, salario bajo para todo lo que hace. Sin embargo, dice, lo más difícil son los clientes, pues no faltan los que no brindan un trato adecuado. Debe entonces armarse de paciencia y seguir la política de la empresa según la cual el cliente siempre tiene la razón.

Juan Camilo, por su parte, recibe quincenalmente entre doscientos cuarenta y trescientos mil pesos por su tiempo parcial, dependiendo de las horas que haya trabajado, incluido el importe por rodamiento. Cuando le va muy bien gana cuatrocientos mil, pero esto poco sucede. Y pensar que para obtener este empleo tan mal remunerado tuvo que pasar por un largo proceso de selección. “Me hicieron entrevista grupal, individual, con la psicóloga, con la administradora, prueba sicotécnica, visita domiciliaria y exámenes médicos”, dice.

Los domiciliarios con contrato a jornada completa están en mejor situación, porque además de tener un sueldo fijo, cada mes reciben trescientos nueve mil pesos por rodamiento y cuentan con todos los beneficios, hasta el pago por las horas extras.

Las cadenas de comida rápida dotan a los empleados con pantalones, camisetas, delantales y gorras, dependiendo de la labor que cumplan. Y el derecho a alimentación también varía en cada una. A Marcela le dan uno o dos sándwiches al

día, dependiendo de la jornada laboral. A Juan Camilo le dan almuerzo solo en los turnos extendidos, pero cada mes recibe un bono para ir a Frisby con su familia. A Carlos le deducen veinte mil pesos mensuales por alimentación, y eso le da derecho a una o dos pizzas, dependiendo de la extensión de la jornada, pero ya está hastiado de comer siempre lo mismo.

En cuanto al derecho de asociación sindical, está proscrito. Marcela, Juan Camilo y Carlos coinciden en que no han visto ni escuchado intentos de crearlos. Y, como vimos, no se atreven a quejarse por miedo a ser despedidos, pese a que son muchos los empleados descontentos con sus condiciones laborales.

“Jeno’s Pizza no ofrece el peor trabajo, pero uno piensa que por ser una empresa reconocida mundialmente va a tener mejores condiciones. También piensa que por tener la moto va a ganar en rodamientos, pero tampoco”, concluye Carlos.

Para Juan Camilo, Frisby no es la mejor ni la peor empresa, es una oportunidad laboral en la que tiene todas las prestaciones. Aun cuando en ocasiones ha expresado su inconformidad con algunas políticas de la empresa, sabe que la mejor manera de pasar desapercibido y conservar el empleo es no criticar nada. “Uno da gracias por tener trabajo, porque en el país hay pocas posibilidades de empleo. Uno se dobla en turnos o hace extras para ganar más, pero hay veces que se mata mucho y lo que le pagan de todas maneras es muy poco”, concluye.

Septiembre de 2013

¡Dramático! Trabajadores despedidos enfermos de Colmotores inician huelga de hambre con la boca cosida

Tras un año exacto de permanecer en acción de protesta dentro de una carpa frente a la Embajada de Estados Unidos en Bogotá, desesperados y ya hartos de la indolencia del gobierno de Colombia y la indiferencia de General Motors Colmotores para resolver su situación, cuatro de los trabajadores que fueron despedidos enfermos de esta multinacional norteamericana resolvieron continuar su protesta con una huelga de hambre y la boca cosida con hilo, como señal de estar dispuestos a ir hasta las últimas consecuencias.

Se trata de Manuel Ospina, Jorge Parra, Pedro Rincón y Carlos Trujillo, quienes hacen parte de Asotrecol, la Asociación de Trabajadores y Extrabajadores Enfermos de General Motors Colmotores, organización que cuenta con sesenta y ocho afiliados, y que desde el 1 de agosto de 2011 instaló una carpa frente a la Embajada de Estados Unidos, a fin de lograr que la empresa les reconozca sus derechos violados, pues en su mayoría no solo fueron despedidos en estado de enfermedad y discapacidad, sino también mediante componendas, que han denunciado como ilegales, entre funcionarios del Ministerio de Trabajo y la EPS a la que estaban afiliados. De acuerdo con un comunicado de la Asociación:

En vista de que no hemos encontrado un compromiso serio en la solución de nuestras denuncias por parte del gobierno colombiano, la Embajada de Estados Unidos en Colombia, el Ministerio de Trabajo, y de nuestro principal agresor: la General Motors Colombia, iniciamos desde el 1 de agosto de 2012 una huelga permanente de hambre con los labios cosidos, hasta tanto no se resuelvan cada uno de las peticiones que hemos instaurado (...). Es una medida extrema, pero nuestra situación también lo es. Consideramos que a los trabajadores no solo se pueden matar con balas, también lo hacen con la indiferencia y el olvido. Estamos condenados a una muerte lenta y desgarradora, donde nos da lo mismo adelantar un poco esta agonía, por eso nuestra decisión es definitiva.

Los trabajadores agremiados en Asotrecol padecen diferentes enfermedades osteomusculares: hernias discales, lesiones de columna, síndrome de túnel carpiano, entre otras. A lo largo de los últimos tres años, cuarenta y cinco de ellos fueron despedidos por la empresa estando enfermos, sin indemnización ni consideración especial alguna. Solo diez lograron que su enfermedad fuera reconocida como de origen profesional, y ahora esperan que se les reconozca la pensión de invalidez, debido a que su mal ha avanzado tanto que ya están completamente incapacitados para laborar, y ninguna otra empresa los va a contratar por las enfermedades que padecen, a menos que renuncien a ellas. Es el caso de Jorge Parra, presidente de Asotrecol, quien ya tiene tres tornillos y dos espaciadores incrustados en su columna vertebral, y aun así la calificación de su enfermedad no le da los puntos suficientes para que su pensión le sea reconocida.

Con la decisión de coserse los labios, ahora exigen su reintegro a la empresa y la reubicación en trabajos que puedan realizar y no afecten más su salud; exigen el reconocimiento de la pensión para los discapacitados crónicos; indemnización y reparación por los atropellos que han recibido; y la posibilidad de crear un sindicato de trabajadores discapacitados.

“En una reunión que tuvimos con la empresa, manifestó que iba a arreglar la situación de algunos de los compañeros, aunque no dijo cómo. Pero no aceptamos, porque el arreglo debe ser para todos los que tenemos el problema”, señaló Jorge Parra.

Denuncian corrupción

Según Asotrecol, los trabajadores enfermos de Colmotores fueron víctimas de una confabulación entre personas de la empresa, la aseguradora de riesgos profesionales y funcionarios del Ministerio del Trabajo. Asotrecol logró demostrar, y así lo corroboró la comisión del Ministerio de Trabajo que a petición de la Procuraduría visitó Colmotores en 2011, que esta manipulaba las historias clínicas de los trabajadores a fin de saber quiénes tenían principios de una enfermedad laboral para despedirlos antes de que avanzara, bajo el diagnóstico de enfermedad común, no profesional, a fin de eludir su obligación con esos enfermos.

“Eso lo hemos denunciado como concierto para delinquir, falsificación de documento público y constreñimiento para que los trabajadores firmaran actas fraudulentas”, dijo, antes de coserse los labios, Jorge Parra, presidente de Asotrecol. Por tales hechos, un inspector del Ministerio del Trabajo ya fue sancionado y otros más están siendo investigados.

Agosto de 2012

“Locomotora” minera arrastra enorme vagón de discapacitados

Indignados y cansados de que sus reclamos se dilaten y se represen sin esperanza, unos trescientos trabajadores enfermos, especialmente por efecto de la actividad minera, marcharon por las calles de Bogotá el 21 de marzo de 2012, en un hecho sin precedentes, para mostrar sus dolores, exigir el derecho a la salud en el trabajo y denunciar las graves falencias y la corrupción que carcome el sistema de seguridad en riesgos profesionales, causante en gran parte de los problemas que hoy padecen y los han llevado a una situación dramática.

Rengueando o apoyados en bastones y aparatos terapéuticos, los trabajadores enfermos marcharon por la carrera séptima para denunciar cómo el sistema de seguridad social enferma a los trabajadores, y para gritar “No más” a la falta de pago de incapacidades y rehabilitación integral, a las juntas calificadoras amañadas, a la ausencia de regulación del Ministerio del Trabajo, a la ley 100 y a la privatización de la salud, la que propicia todas estas anomalías.

Además, marcharon para apoyar las iniciativas que en el Congreso buscan regular el sistema público de seguridad laboral de conformidad con las normas internacionales, definir el accidente de trabajo, ampliar la tabla de enfermedades

profesionales y establecer el régimen pensional especial de la minería a cielo abierto.

A la marcha asistieron trabajadores afiliados, entre otras, a la Asociación de Enfermos de El Cerrejón, que lideró la organización de la protesta, a la Asociación de Enfermos de la Drummond, de Sintramienergética del Cesar, de Sintraelecol, mineros de Cerromatoso, de Norte de Santander, de El Bagre (Antioquia), de la USO, y de la Minga indígena, toda vez que la comunidad wayúu de La Guajira también se ve afectada en su hábitat y medio ambiente por la explotación minera. Incluso marcharon miembros de la Asociación de Enfermos de Colmotores, que, como se lee en otra crónica de este volumen, constituyen un caso especial de injusticia y abandono.

Durante la jornada se denunció cómo el sistema de seguridad social afecta integralmente al trabajador, desde la enfermedad, la calificación de esta, su recuperación y rehabilitación, hasta la pérdida de su capacidad laboral. "Es un sistema corrupto, diseñado a favor de las empresas y en contra del derecho de los trabajadores. Las juntas calificadoras casi siempre declaran las enfermedades laborales como simples enfermedades comunes", señaló José Brito, directivo de Sintracarbón, miembro del Concejo Nacional de Riesgos Profesionales y uno de los líderes de la protesta.

De acuerdo con Tarsicio Mora, presidente de la CUT, quien asistió a la marcha:

Esta es otra Colombia olvidada, este es el mundo del trabajo que no tiene alternativas, estos son los trabajadores abandonados por los empresarios, el Estado y las normas legales; y como nadie los escucha, decidieron sacar el problema a las calles, para que el país, el Gobierno, el Congreso y los medios de comunicación conozcan que hay un mundo del trabajo enfermo.

Cifras que enferman

Según el Ministerio de la Protección Social, en 2010 se reportaron quinientos treinta y ocho mil novecientos once accidentes de trabajo, de los que cuatrocientos cuarenta y dos mil novecientos se calificaron como tales. Ese mismo año se reportaron novecientos cincuenta y ocho muertes en el trabajo, y cuatrocientos ochenta y nueve se calificaron como tales, poco más de la mitad. A septiembre de 2011 se habían reportado seiscientos ochenta y tres muertes, de las cuales calificaron doscientas ochenta y nueve, menos de la mitad, siendo los más afectados los sectores de la construcción, la minería y el transporte.

No obstante, en realidad el número de accidentes y muertes en el trabajo es mucho mayor, teniendo en cuenta que tales registros solo incluyen a los trabajadores afiliados al sistema de riesgos profesionales, 6`827.500 personas en 2010, 35,5% de la población ocupada, no a los independientes ni a los informales, unas doce millones de personas, que están por fuera del sistema, entre ellos los trabajadores de la pequeña minería, en la que todos los días se presentan fatalidades.

En cuanto a enfermedades laborales, en 2010 se reportaron doce mil seiscientos nueve, de las que se calificaron como tales nueve mil cuatrocientas diez. A septiembre de 2011 había una leve disminución, pues a ese mes se habían calificado seis mil setecientos ochenta y ocho, lo cual no quiere decir, necesariamente, que los riesgos hayan disminuido o que los empresarios hayan mejorado las condiciones laborales, sino que las ARP demoran el proceso, hasta ocho o más años, en manguala con empresas y funcionarios del Ministerio del Trabajo, según se denunció. Al punto que muchos trabajadores fallecen esperando que les den la calificación de su enfermedad. La Organización Mundial de la Salud y la OIT conside-

ran, según sus parámetros, que en nuestro país se deberían diagnosticar en promedio de veinte cinco mil a treinta mil casos por año.

Las cuentas de Sintracarbón, sindicato de El Cerrejón, de minería a cielo abierto, dicen que allí ya son cerca de ochocientos los trabajadores con patologías resultantes de la actividad minera, desde cuanto el complejo carbonífero inició explotación. Pero lo más grave es que solo al 20% se les han reconocido sus patologías como de origen profesional. El resto adelanta litigios jurídicos para demostrar que son producto del trabajo en la mina.

Cómo enferma la gran minería

Según Igor Díaz, presidente de Sintracarbón, en la minería a cielo abierto, caso El Cerrejón, hay actividades y condiciones muy riesgosas y que enferman: afecciones de los hombros, columna vertebral, túnel carpiano, pulmones, entre otras. Sin embargo, las leyes colombianas no califican esta actividad como de alto riesgo.

Se cuentan por lo menos cuatrocientos casos de trabajadores con patología lumbar, resultado de estar expuestos a la vibración de los equipos que manejan, en turnos de doce horas, sentados. El solo golpe del descargue en el camión pala, por ejemplo, que es un vehículo gigante y pesado, produce inevitablemente efectos en el sistema osteomuscular del trabajador.

Además, el polvillo de la remoción de tierra y carbón produce silicosis y antracosis, o las dos, enfermedades del sistema respiratorio que la empresa no reconoce como de origen profesional, alegando que en la mina y en el puerto se trabaja dentro de la seguridad y los límites permisibles, y que la

causa mayor de tales afecciones no es la actividad minera sino el polvo que los vehículos levantan en las destapadas carreteras de La Guajira. Argumento débil para Díaz, porque es bien sabido que la extracción de una tonelada de carbón a cielo abierto implica la remoción de siete toneladas de tierra, que dejan miríadas de polvillo flotando en el aire.

“Las biopsias a algunos compañeros dicen que tienen sílice y carbón en los pulmones, e incluso hubo dos muertos por silicoantracosis. Además, el año pasado dos compañeros se suicidaron por problemas sicosociales asociados al estrés”, puntualizó Díaz.

El directivo sindical reconoce que la empresa hace algunos esfuerzos en seguridad, en control de riesgos, pero aun así los trabajadores se enferman. Enseña incluso un documento de 2011 del Ministerio de la Protección Social, según el cual el programa de salud ocupacional de El Cerrejón no está acorde con la realidad de los trabajadores. Pese a que reconoce que los trabajadores están expuestos al riesgo, la empresa no hace exámenes al momento de ingreso, el análisis que hace del puesto de trabajo no es el adecuado a la labor desempeñada, y solo presenta los valores de riesgo del último año, no de los años precedentes, cuando los trabajadores empezaron a enfermar.

Es más, El Cerrejón tiene un empleado pagado que va a las juntas de calificación nacional a controvertir el historial clínico de los trabajadores. Y lo más preocupante es que los casos casi siempre los califica la misma junta, en la que, según Igor Díaz, hay un personaje que fue presidente de la ARP Positiva y tuvo negocios con El Cerrejón, persona que, como es obvio, carece de la objetividad para calificar una enfermedad.

Caso de Alfonso Cepeda

Afiliado a Sintracarbón, mecánico de cuarenta y seis años de edad y padre de dos hijos, a Alfonso le diagnosticaron hace cinco años envenenamiento por benceno, diclorometano y plomo, adquirido en el taller de mantenimiento donde trabajaba, en contacto permanente con pinturas y otros productos químicos. Lleva cuatro años incapacitado, sujeto a quela-ciones (diálisis) y a medicación permanente; padece además trastornos de personalidad y afectación del sistema nervioso. Y al momento de escribir esta crónica la ARP aún no lo había evaluado para su pensión por invalidez. Como él, con la misma enfermedad hay ocho trabajadores más en El Cerrejón, entre ellos José Morales Vega y Hugo Padilla.

Caso de Carlos Julio Mendriz

A Julio la empresa lo despidió en el año 2000 estando enfermo y operado de una afección en la columna, producto de un accidente laboral. La causa de su despido fue el haberse dormido en el puesto de trabajo a las tres de la mañana, a causa de la somnolencia producto de la droga que le recetaron para su enfermedad, situación que la empresa aprovechó para despedirlo con "justa causa", negándose además a indemnizarlo. Después de cinco años de lucha para lograr que su enfermedad fuera catalogada como profesional, ahora busca que la ARP le reconozca la pensión de invalidez porque ya no puede trabajar: tiene afectada la columna y los hombros, problemas gástricos, auditivos y siquiátricos, pero solo está calificado con 41,8% de pérdida de capacidad, lo que no le alcanza para obtener su pensión.

En la Drummond la situación es peor

Para empezar, esta multinacional, que ocupa siete mil obreros entre la mina y el puerto, no reconoce la asociación de sus trabajadores enfermos, que lleva cuatro años de fundada y cuenta con quinientos sesenta y nueve afiliados, trescientos setenta y seis activos en la mina y el resto despedidos por estar enfermos o accidentados, ninguno de ellos con indemnización. Solo uno logró su pensión de invalidez, que apenas disfrutó dos años porque murió de cáncer.

Se trata de una empresa con un índice alto de accidentalidad, según lo denuncia la Asociación: en diez años tuvo seis mil cuatrocientos cincuenta y siete accidentes de trabajo y un alto número de enfermos, sobre todo en el área del puerto, donde para el cargue del carbón se utiliza una tecnología de bandas que favorece la dispersión del polvillo. Tan es así que en febrero de 2012 la empresa fue multada con doscientos veinte millones de pesos por no tener un programa de seguridad industrial adecuado.

Aníbal Pérez, presidente de la Asociación de Enfermos de la Drummond, afirma que entre los trabajadores hay muchas patologías de origen laboral: hernias discales, manguito rotador, afección de rodillas, silicoantracosis, cáncer de pulmón y problemas psiquiátricos. Enfermedades que las ARP Colmena y Colseguros se niegan a clasificar como enfermedades profesionales.

La historia de Pérez es similar a la del resto de sus compañeros: después de cinco años de trabajo fue despedido tras sufrir un accidente laboral, hoy camina en muletas y dedica sus energías a denunciar las anomalías de la Drummond y sacar adelante la Asociación, lo que le ha valido persecuciones y amenazas contra su vida. Una de las cuales ocurrió en el centro de Santa Marta, donde dos trabajadores fueron golpeados y amenazados con armas de fuego.

“La Asociación ha servido por lo menos para presionar a la empresa a mermar los despidos de trabajadores enfermos”, afirma Pérez, y espera afiliar próximamente a ciento ochenta trabajadores enfermos de Prodeco y a trescientos de Carboan, minas ubicadas en la región del Cesar.

Witney Chávez, director del Departamento de Seguridad Social y Salud de la CUT, señaló por su parte que prueba elo-cuente de la dimensión del problema es que los mismos enfermos, en un número muy significativo, se hayan desplazado desde tan lejos hasta Bogotá para exigir soluciones al gobierno y al Congreso. “El trabajo no puede ser causa de enfermedad y muerte. Así que esperamos que en las próximas convocatorias aparezca un número mayor de manifestantes, teniendo en cuenta la gravedad de su situación”, agregó.

Marzo de 2012

El día en que cuatrocientas obreras al mando de Betsabé Espinal paralizaron la Fábrica de Tejidos de Bello

(Crónica histórica)

Hace noventa años en Bello, Antioquia, tuvo lugar una de las huelgas obreras más significativas de la historia sindical colombiana, no solo porque paralizó por tres semanas el principal emporio textil de ese momento, la Compañía Antioqueña de Tejidos, mejor conocida como la Fábrica de Tejidos de Bello, sino porque quienes la impulsaron y sacaron triunfante fueron cerca de cuatrocientas obreras, en una época en que el rol social de la mujer colombiana no era ir por ahí promoviendo protestas y alborotando el cotarro, pues se consideraba que su lugar natural era el hogar y la sumisión uno de sus valores preclaros.

Entre 1919 y 1920 hubo en Colombia treinta y tres paros de trabajadores que buscaban mejorar sus condiciones laborales, paros desorganizados, más cercanos a la asonada y al motín, porque para entonces el sindicalismo apenas se estaba formando. Los paros de mayor repercusión fueron los de los artesanos de Bogotá, los mineros de Segovia, los ferroviarios del Magdalena, y los sastres y zapateros de Medellín, Caldas, Manizales y Bucaramanga, protagonizados todos por hombres, porque era inconcebible un paro de mujeres.

El paro de las obreras de Bello fue el primero que se identificó con el rótulo de “huelga”, y, al igual que los precedentes,

fue espontáneo, surgido de la desesperación de las obreras ante el maltrato y la explotación, rayana con la esclavitud, a la que eran sometidas. Y lo lideró Betsabé Espinal, hasta ese momento una obrera de veinticuatro años de edad a quien sus compañeras respetaban y acataban por su talante decidido, don de mando y recio carácter.

Es pertinente ubicar tal suceso en su contexto histórico, y decir que aquella fue la época de nacimiento de la industria en Colombia. Con el siglo veinte, en el país empezó a constituirse la gran industria manufacturera, con epicentro importante en el departamento de Antioquia, donde las fábricas empleaban a mujeres y niños como mano de obra sumisa y barata, esquema fabril que primó también durante la revolución industrial de la Europa del siglo diecinueve.

Esa irrupción de mano de obra femenina en las factorías fue un fenómeno socialmente importante, tanto que en 1920 el 73% de la fuerza obrera en el valle de Aburrá estaba conformada por mujeres, solteras en 85% de los casos. La misma proporción que en las trilladoras de café y en las fábricas de cigarrillos, oficios en los que las familias campesinas encontraron una buena opción laboral para las hijas solteras, porque la sociedad clerical de entonces no veía bien que por trabajar en las fábricas las mujeres casadas descuidaran su familia y su sagrada misión de amas de casa. “La fábrica es enemiga de las mujeres, enemiga de su cuerpo, de su alma, agotador de su salud y envenenador de su virtud”, rezaba una publicación católica.

La Fábrica de Tejidos de Bello fue la primera empresa textil colombiana a gran escala que funcionó de acuerdo con el modelo manchesteriano. Fundada en 1904 por Emilio Restrepo Callejas, uno de los empresarios pioneros de la Antioquia de entonces, además concejal de Medellín, reconocido latifundista y promotor de extensos cultivos de algodón y caña

de azúcar, solo empezó a funcionar en 1908, después de una inyección de capital. Y desde el principio sus telares emplearon mujeres, muchas de ellas niñas entre trece y quince años. En 1920, cuando estalló la huelga, ocupaba cerca de cuatrocientas mujeres y ciento diez hombres.

Las obreras vivían en un ambiente casi conventual, porque al amparo del prurito paternalista de los industriales antioqueños nació una institución curiosa y emblemática: los patronatos obreros, casas-dormitorios para las trabajadoras solteras, administradas por monjas. En estos patronatos se modelaba la conducta moral y laboral de las obreras, y se vigilaba que no fueran influenciadas por la perniciosa ideología socialista que llegaba de Europa, inspirada en la revolución soviética. Un dato que habla del “espíritu” de estos patronatos es la celebración del día del trabajo, el 4 de mayo, con misa campal y velada recreativa dentro de las fiestas a la virgen María, y no el 1 de mayo, fecha celebrada por las organizaciones obreras de tendencia revolucionaria. Un año atrás se había fundado el Partido Socialista.

Las razones de la huelga

Dependiendo del oficio, el salario de las obreras en la fábrica oscilaba entre cuarenta centavos y un peso semanal, mientras los hombres, por el mismo oficio, ganaban entre uno y dos pesos con setenta. Un trabajador de construcción ganaba entre tres y tres pesos con sesenta centavos semanales, lo que da idea del grado de explotación al que estaban sometidas las obreras. Esto por cuanto una idea aceptada socialmente era que el salario femenino constituía un ingreso familiar complementario, y eso justificaba su diferencia con el de los hombres.

Por eso el primer punto en el pliego de peticiones de las obreras en huelga fue la exigencia de un salario igual para

los dos sexos, así como la revisión del sistema de multas, que incluía multas por llegar tarde, por estropear accidentalmente una lanzadera, por distraerse en el trabajo o por cualquier causa que al capataz se le antojara. Hubo incluso denuncias de multas por negarse a acceder a las solicitudes sexuales de los capataces de la fábrica, así como lo contrario: dádivas por aceptarlas.

El cese del acoso sexual fue otro punto central del pliego, y en ese sentido el supervisor Manuel Velásquez, hombre de escasa estatura, delgado y padre de cinco hijos, encarnaba el rechazo absoluto de las obreras. Cinco de ellas lo acusaron de forzar su despido por no acceder a sus pretensiones, y de ser el culpable de que una estuviera interna en la “Casa de las arrepentidas”, adonde expiaban su culpa las violadas y deshonradas.

La tercera exigencia era reducir la jornada de trabajo, que se extendía de seis de la mañana a seis de la tarde, con una hora para el almuerzo. Exigían también la mejora en las condiciones higiénicas en los galpones de trabajo y que cesara la prohibición de asistir calzadas, pues don Emilio tenía la idea de que las obreras perdían tiempo y se retrasaban tratando de no embarrarse los zapatos en el trayecto hacia la fábrica, de modo que lo mejor era que fueran descalzas. Además, decía, era una manera de conservar la uniformidad de las obreras dentro de la fábrica, porque la mayoría eran campesinas habituadas a andar a pie limpio, y era penoso ver a unas calzadas y a otras no.

Otro punto del pliego en el que hicieron hincapié fue el fin de la vigilancia cerril, las requisas a la salida de la fábrica y el trato despótico por parte de los dos administradores, Jesús Monsalve y Teódulo Velásquez. Del primero, por ejemplo, decían que era tirano y grosero de palabra, acusación de la que se defendía aduciendo que si estaban descontentas era porque estaba cumpliendo bien con su deber.

En tal sentido es elocuente la carta que Carlos E. Restrepo, expresidente de Colombia, le mandara a Emilio Restrepo, en la que se lee:

Bastante numerosas me parecen las horas de trabajo asignadas a las obreras de Bello y demasiado rígidas las condiciones en que lo hacen, especialmente si se mira el trabajo de las mujeres y los niños y las malas condiciones fisiológicas de nuestros trabajadores. Creo que ese camino si se extrema trae el anarquismo como consecuencia forzada y de ellos son los conatos de huelga que usted habla y que empiezan con nuestra primera fábrica.

La huelga y la figura de Betsabé Espinal

En realidad las obreras venían intentando la huelga de tiempo atrás, e incluso en una ocasión paralizaron una sección de telares, pero fracasaron porque los administradores encontraron quien las reemplazara. Pero el 12 de febrero de 1920 el lance fue a otro precio. Ese día, antes de las seis de la mañana, las líderes del movimiento se pararon en la puerta de la fábrica para convencer al resto de obreras y obreros de que no ingresaran. Todas las mujeres acataron la orden y no entraron, pero los hombres fueron reacios y en su mayoría ingresaron, por lo que fueron blanco de las burlas de las obreras, quienes no solo les gritaban cobardes sino que los incitaban a cambiarse los roles: que ellos se pusieran las faldas y ellas los pantalones. “Pollerones pendejos”, les gritaban.

Entre las que se pararon en la puerta a instigar la huelga estuvieron Carmen Agudelo, Betsabé Espinal, Adelina González, Matilde Montoya, Teresa Piedrahita y Teresa Tamayo. Desde el primer día, Betsabé fue la más fogosa y decidida de todas, por lo que desde ese mismo día se erigió como la líder de la protesta y organizó a sus compañeras en comisiones. Y ante ellas de nada valieron las amenazas de los capataces ni

los ruegos del cura de la parroquia, quien llegó a los pocos minutos para tratar de convencerlas de que terminaran esa locura y regresaran al trabajo.

Tampoco cedieron al día siguiente, cuando ya fueron el alcalde de Bello, donde estaba la fábrica, y las autoridades eclesiásticas de Medellín, quienes llegaron a tratar de convencerlas. Por el contrario, para ese momento la huelga se había generalizado y los pocos obreros que quedaron en la fábrica apenas alcanzaban para aceitar las máquinas y asear el edificio.

El tercer día, en el tren de las nueve de la mañana, una delegación encabezada por Betsabé viajó a Medellín a buscar solidaridad y a poner en conocimiento de la prensa la naturaleza de su movimiento y su pliego petitorio. Estuvieron en la Gobernación de Antioquia y en las sedes de los periódicos *El Espectador*, *El Correo Liberal* y *El Luchador*. “No tenemos ahorros para sostener esta huelga, solo tenemos nuestro carácter, nuestro orgullo, nuestra voluntad, y nuestra energía”, fueron las palabras de Betsabé que al día siguiente salieron publicadas en la prensa.

Ella, a quien una foto de aquel año muestra como una mujer cejona y bien plantada, tenía entonces veinticuatro años. Había sido bautizada en la iglesia Nuestra Señora del Rosario de Bello en 1896, y por ser “hija natural” tomó el apellido de su madre: Celsa Espinal, que no Espinosa.

De su vida se conocen muy pocos datos. Se sabe que era muy hábil en el oficio del hilado y buena hija, dedicada al cuidado de su madre. No tuvo más hermanos ni se casó, por lo que no dejó descendencia. De ella se sabe por el protagonismo que tuvo en aquella huelga, en la que su nombre estuvo en la mira de los periodistas. Uno de ellos escribió: “Surge una mujer de nombre bíblico a encabezar un movimiento huelguista, el primero, el único de alguna significación que ha podido

llevarse a cabo en la tierra más impropia para las huelgas: Antioquia”. Otro le dio connotaciones de una Juana de Arco criolla, y otro más la definió como “una esclava rebelde, una mujer iluminada”.

Quien más se ocupó de la huelga y de la figura de Betsabé fue el cronista de *El Espectador* que firmaba con el seudónimo *El Curioso Impertinente*, quien en un lenguaje florido escribió:

Honor a esos cientos de mujercitas que han tenido la locura galante y fértil de confrontar la resistencia y furia del capital, sin más equipaje que una buena porción de rebelión y dignidad (...). Cómo no secundarlas si son heraldos de una provechosa transformación social, si pueden ser las primeras víctimas ineludibles de toda revolución que se inicia.

Y en otra crónica describió el ambiente festivo que se vivía en torno a la fábrica de Bello, donde se ven “cuadros pintorescos de grandes grupos de obreras y obreros que cantan, bailan, juegan y dan vivas a la huelga, mientras los policías que vigilan están tan desocupados como ellos”.

Por esa vía la huelga se volvió comidilla pública y generó una enorme simpatía entre la gente de Bello y, también, de Medellín. Tanto que una semana después, por iniciativa de los periódicos *El Espectador* y *El Correo Liberal*, se había conformado en Medellín un Comité de socorro para recoger víveres y dinero para las huelguistas, y los estudiantes de medicina de la Universidad de Antioquia hicieron su propia colecta. Es más, una fábrica de tejidos de Medellín se ofreció a sostenerlas para que no cedieran, durante dos meses de ser necesario.

Logros y alcances de la huelga

Después de veintiún días de parálisis y gracias a la mediación de algunos empresarios y las autoridades departamentales, e

incluso del arzobispo de Medellín, Emilio Restrepo finalmente cedió a todas las exigencias de las obreras, por lo que el 4 de marzo finalizó la huelga. Se acordó un aumento salarial de 40%, regulación del sistema de multas, jornada laboral de diez horas y más tiempo para el almuerzo, permiso para ir calzadas a la fábrica y el despido del acosador Velásquez y de los dos administradores.

Para ratificar el acuerdo, una delegación de obreras encabezada por Betsabé Espinal se dirigió a las oficinas de la empresa en Medellín. En la estación del tren las recibió una multitud de unas tres mil personas, que las acompañó durante el trayecto, en el que, según la crónica periodística, hubo insolados. Después la delegación fue objeto de varios homenajes, como la corona de laurel que pusieron en cabeza de Betsabé, quien en esta ocasión, encaramada en un taburete, pronunció un discurso memorable. Más tarde, los estudiantes de medicina le ofrendaron una serenata.

El Curioso Impertinente, quien para entonces ya era un declarado fanático de las huelguistas, escribió un elogio de este tenor: “El triunfo de esta causa ha sido, pues, completo. Por eso batimos nuestras palmas entusiastas a esas heroicas y viriles mujeres de Bello, que han dado un altísimo ejemplo de valor a Medellín, a Antioquia y a Colombia”.

La huelga de Bello fue un hito en la historia del movimiento obrero colombiano, marcó una ruptura con la tradición de damas que sumisa y silenciosamente eran objeto de explotación laboral y acoso sexual en las fábricas. Con esta huelga no solo se dignificaron como obreras y como mujeres, sino que dieron un ejemplo que tuvo repercusiones. Una de ellas fue la presentación de un proyecto a la Asamblea de Antioquia, sobre descanso dominical remunerado para los obreros, y que grupos de mujeres en Bogotá se inspiraran en ellas y aunaran sus fuerzas para adelantar sus propios mo-

vimientos, como el de las capacheras y las telefonistas. Al ejemplo de las huelguistas de Bello se debe también el paro protagonizado en 1929 por ciento ochenta y seis obreras de la fábrica Rosellón, en Envigado, para protestar por la rebaja de salarios y para exigir la destitución de algunos administradores abusivos.

El final trágico de Betsabé

Nada se sabe de la vida de Betsabé Espinal en los años siguientes. Se presume que salió de la fábrica de Bello y fue a trabajar a Medellín, donde vivió en una casa aledaña al cementerio San Lorenzo, hoy Niquitao, en compañía de una amiga llamada Paulina González. A pocas cuadras de allí quedaba la residencia de María Cano, la otra gran líder obrera y política de la época, por lo que es muy probable que se hayan conocido y tenido alguna relación.

La muerte de Betsabé se produjo a causa de una descarga eléctrica, y fue documentada por el periódico conservador *La Defensa*. Según la nota, en la que se recuerda de pasada la gesta protagonizada por Betsabé doce años atrás, el accidente se produjo de la siguiente manera:

La noche anterior, a causa de una tormenta, en la calle frente a su casa cayó un cable de energía eléctrica de alto voltaje (una primaria que llaman). Un vecino madrugó a alertar a todos del peligro que corrían, pero Betsabé en un acto temerario, propio de su carácter, hizo caso omiso y decidió solucionar el problema con sus propias manos. Así que fue hasta la primaria, la agarró para retirarla, y ahí mismo cayó electrocutada. Alcanzó a llegar con vida al hospital, donde falleció el 16 de noviembre de 1932, a la corta edad de 36 años.

El destino, que suele gastarse sus ironías, quiso que su muerte, con un mes escaso de diferencia, coincidiera con la de Emilio

Restrepo, el dueño de la fábrica donde ella lideró la huelga que inmortalizaría su nombre.

Bibliografía

El Espectador y *El Socialista*. Febrero y marzo de 1920.

Espitaletta, Reinaldo. 2002. “Huelga de señoritas, o cuando en Bello se protagonizó un alzamiento de mujeres liderado por Betsabé Espinal”. *Huellas de Ciudad*. Revista del Centro de Historia de Bello. 4. Diciembre.

Reyes, Ana Catalina y María Claudia Saavedra. 2005. *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*. Escuela Nacional Sindical. Medellín.

Uribe, María Tila. 1994. *Los años escondidos. Sueños y rebeldías en la década del 20*. Cerec. Bogotá.

Velásquez Toro, Magdala, dirección académica. 1999. *Las mujeres en la historia de Colombia*. Tomo II. Editorial Norma. Bogotá.

Epílogo

La agenda de trabajo decente es paz

¿Qué será la paz?, se preguntan casi todos los ciudadanos de Colombia en esta época de negociación con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia, que en el mes de noviembre de 2014 ajustará dos años. Y aunque la pregunta podría sonar tonta, también es cierto que al menos cuatro generaciones de colombianos no saben que es vivir en un país normal, un país sin guerras. Entre otras cosas porque a falta de una, son varias las que padecemos simultáneamente sin contar con la confusa violencia social que padece la mayoría de los pobladores de las grandes ciudades y que parece uno de los mayores obstáculos para ganar apoyo público, no la salida negociada, sino a los costos políticos, jurídicos y ahora fiscales de los acuerdos.

Bueno, y además de su significado, ¿qué es necesario para lograr la paz?: ¿la firma y el cumplimiento de los acuerdos? ¿Es la ausencia de enfrentamientos armados por la dejación de las armas y la reintegración de un buen número de combatientes? Siendo uno de los conflictos armados más antiguos del mundo ¿Será el cese de las hostilidades el final de la violencia o de la inseguridad? Y se preguntarán otros más sabios. Bueno y si hay paz, ¿cómo hacer que dure?

Podemos preguntarnos muchas otras cosas sobre este momento histórico sustantivo en el que los sueños de muchos

con un país normal, como todos, sin guerras externas y menos internas, parece poder hacerse realidad. Esto puede llevar a otra pregunta: ¿el fin del conflicto con las Farc llevará a la sociedad colombiana a algo así como el nirvana, al final de los conflictos, a un gran consenso reformista —que sería toda una novedad desde el Frente Nacional— a una paz perpetua?

Seguro que no. Quizá lo que puede o debe ocurrir es lo contrario: aumentarán los conflictos, las movilizaciones, las exigencias de derechos y bienes universales que podrán producirse en principio, sin la presencia de los actores armados ilegales, desmovilizados unos, y ojalá muy debilitados otros y quizás sin la acción ilegal de los armados oficiales. ¡Ojo! Esto último todavía está por lograrse, la desmilitarización de la sociedad y del Estado colombiano deben ser una prioridad.

De otro lado, los acuerdos del proceso de paz, que deben ser refrendados por el pueblo, reglamentados por el Congreso y ejecutados por el Gobierno, pueden abrir un poco el régimen político, disminuir las violaciones de derechos humanos, mejorar las condiciones de vida del campesinado y cambiar la manera de enfrentar la producción de ciertas drogas ilícitas, pero no mucho más.

Esta cuota inicial no alcanza para la paz. Alcanza para que las Farc dejen las armas, y esto no es poco. Pero la “Paz” positiva, con mayúscula, necesita de otras cosas, sobre todo de un nuevo marco institucional de las relaciones laborales, un lugar de extrema violencia estructural y, lugar muy importante, de segregación social.

Resolver esto nos lleva al camino largo que va de la paz negativa, entendida como la sola ausencia de guerra, hacia la paz positiva, en la que el logro de la paz estructural con justicia, es el punto de llegada. Sin embargo, dadas las circunstancias actuales del país, caracterizadas por la polarización, la

persistencia de la violencia y la segregación social existentes, podría hacernos caer fácilmente en dos baches: el primero es el de la paz violenta, en el que segregación, los actores armados y la delincuencia permanecen y, de pronto, hasta se multiplican. O, en segundo lugar, una paz de las castas, en cuanto los acuerdos no entran en vigencia por ausencia de interés ciudadano o, sobre todo, por falta de voluntad política de las élites y el Estado, por ejemplo.

Pero volvamos a la apuesta por la paz positiva que es la que más nos gusta. Si esa paz es un estado de justicia, de inclusión y de superación de conflictos estructurales, el tema del trabajo y, en particular, el del logro del trabajo decente para la mayoría de la población económicamente activa del país, es un asunto sustantivo para el logro de la paz duradera y un camino esencial para no caer en la paz violenta o en la paz de las castas.

Hay unas razones históricas, políticas y de modelo económico que deben hacernos precavidos en este momento y mirar detalladamente el contexto, porque es claro que no habrá un avance democrático sin sociedad civil activa. A pesar de que tantos desde nuestra orilla de la izquierda o al menos del progreso, quieren unir la paz con una particular transición democrática e inclusiva, por el momento sin movilización social, esto último no parece posible. Y para esto es necesario reconstruir movimientos sociales como el sindical, profundamente debilitado por décadas de violencia y persecución.

1. La historia

En el siglo veinte, Colombia vivió varios momentos de reforma política y económica fácilmente identificables y, en el siglo veintiuno, por el contrario, en el país ha dominado la reacción. Esos periodos breves estuvieron caracterizados por sus

acotados límites y poca ambición, fueron primaveras otoñales de ampliación de la ciudadanía que ocurrieron a partir de 1904 y que en todos los casos desataron procesos de movilización ciudadana y en particular laboral, que intentaron ampliar un poco más y a costa de grandes sacrificios el estrecho marco reformista de las élites.

Así entre 1904 y 1914 se limaron algunos de los muchos rasgos dictatoriales de la Constitución de la Regeneración y esto llevó a que, por ejemplo, un sector del Partido Liberal encabezara un cambio programático que incluyó propuestas de reforma del Estado, protección del trabajo y reconocimiento de derechos sociales. Inmediatamente después aparecieron los primeros movimientos laborales y las primeras protestas sociales, agrarias e indígenas, que fueron duramente reprimidas.

El reformismo de López Pumarejo entre 1934 y 1938 permitió la institucionalización del sindicalismo y su reconocimiento político, con un marco restringido que aún padecemos. La pausa, la división liberal, el odio conservador y el propio proceso limitaron severamente el alcance de las reformas, que al final fueron consagradas en 1945 y casi que anuladas en la práctica por la huelga de la Fedenal. Después vino el auge gaitanista, y la gran agitación laboral entre el 1946 y 1949.

En 1957 el plebiscito legitimó el acuerdo bipartidista diseñado por la Comisión de Ajuste Institucional y se abrió un nuevo periodo de tímida apertura y, sobre todo, de movilizaciones laborales muy importantes que terminarían con las reformas y las conquistas sindicales de 1965 y 1966, duramente rechazadas por el empresariado, pero que permitieron el crecimiento y la politización del movimiento sindical, generando las medidas restrictivas de Lleras Restrepo.

A partir de los setenta y hasta mediados de los ochenta, ya sin mediar una iniciativa desde lo alto del poder, se produjeron las movilizaciones laborales más importantes en cuanto a su tamaño, duración y objetivos. Este proceso se produjo en medio de los síntomas de agotamiento del modelo sindical y la guerra sucia, a los que el movimiento intentó responder con la creación de la CUT.

La última primavera fue la que vivió Colombia entre 1990 y 1991, en la que el movimiento sindical llegó activo electoralmente pero sitiado por las reformas económicas y laborales y, sobre todo, por la violencia. Así, la Constitución consagró una idea moderna de relaciones laborales y amplió el contenido del derecho a la libertad sindical, pero también el modelo económico neoclásico. El componente de derechos de la Carta del 91 fue (y es) bárbaramente combatido y, en el campo laboral, está aún por desarrollar.

2. La política

Aunque en Colombia se habla más de paz que de transición a la democracia, sí es cierto que el carácter de los acuerdos alcanzados hasta ahora y la agenda represada de cambios y reformas de fondo que el movimiento sindical y otros movimientos sociales colombianos proponen y necesitan, llevan a soñar con que el posconflicto y la construcción de la paz serán momentos de ampliación del sistema político y de fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil.

Igualmente, será un período de construcción de la memoria, de reparación colectiva y de intentos de reconstrucción de los movimientos sociales, muy golpeados por la guerra (campesinos, y sindicalistas sobre todo).

Sin embargo, y aunque la paz hace soñar a muchos con el consenso en las reformas, la ampliación democrática y la

superación de la segregación social, el contexto actual, los discursos, los proyectos de ley y las acciones del gobierno, la oposición uribista y de los gremios empresariales a reformas fiscales, laborales o sobre la propiedad de la tierra, hacen pensar en que no será un camino ni fácil, ni conversado.

En lo agrícola y lo laboral por ejemplo, el gobierno y el empresariado siguen aplicando su visión de excluir la tierra y el trabajo decente de la agenda pública y de las decisiones del Estado. Miren por ejemplo las características del proyecto de ley presentado al Congreso sobre tierras baldías (<http://lasillavacia.com/elblogueo/blog/ley-de-baldios-negocio-redondo-tras-la-conquista-de-la-ultima-frontera-agricola-48866>), y el más reciente: el Informe de Trabajo Decente publicado por la Escuela Nacional Sindical el 6 de octubre pasado (<http://ens.org.co/in-dex.shtml?apc=Na--;1;-;&x=20170280>). Ambos documentos señalan las restricciones existentes (sin esperar su eliminación) en el acceso a la tierra por parte de campesinos pobres y en los derechos a organizarse y a negociar colectivamente por parte de los trabajadores. En este último caso, las limitaciones hacen casi inoperantes los derechos sindicales en Colombia. Y sin sindicatos fuertes no es posible avanzar en procesos reales de formalización laboral y disminución de la precariedad o la explotación.

3. La economía

El profesor del Centro de Investigaciones del Desarrollo de la Universidad de los Andes (Cider), Mauricio Uribe López, al presentar el documento “Propuesta de lineamientos de política pública de desarrollo regional, paz y reconciliación”, propone una agenda mínima de reformas y acciones concretas para alcanzar la paz positiva en Colombia, entendiendo que la mera paz negativa, representada en la dejación de armas

y en el cumplimiento de los acuerdos de paz, sin cambios de fondo en problemas del desarrollo, conllevarán a una paz violenta, en donde un actor sale del campo de batalla, pero permanecen otros.

Para lograr la paz duradera, el profesor Uribe propone resolver los cuatro nudos críticos existentes entre guerra y estilos de desarrollo. Esto exige no solo la intervención del Estado y las élites, sino también superar la segregación social para alcanzar una sociedad cohesionada y ciudadanías de alta intensidad que actúen desde la civilidad para construir horizontes de futuro conjunto.

Los cuatro nudos críticos entre guerra y desarrollo que deben ser resueltos con decisiones de fondo, son:

1. La incapacidad de construir un aparato productivo con alto valor agregado que incluya a toda la sociedad, sobre todo a través de generación masiva de trabajo decente.
2. La desigualdad en sectores y territorios claves a través de la regulación y el aumento de la tributación a la economía extractiva.
3. La cultura anticampesina, que se debe romper ampliando las zonas de economía campesina y los programas territoriales de desarrollo y paz.
4. Los graves problemas de gobernabilidad regional, que se deben resolver limitando la corrupción, rompiendo las relaciones entre gobiernos y delincuencia, y fortaleciendo dicha gobernabilidad para que su regulación sea eficaz.

Nosotros incluiríamos transformaciones muy fuertes sobre la informalidad laboral y sobre el ejercicio de las libertades sindicales, para poder contar con ciudadanías laborales activas y transformadoras del enorme déficit de trabajo decente del país.

4. Agenda laboral y sindical para la formalización, la inclusión y la superación del déficit de trabajo decente en Colombia

La gravedad del déficit de trabajo decente se refleja en las cifras presentadas en el prólogo de este libro, y también puede verse a lo largo de las crónicas y reportajes que lo conforman. Pero también puede verse en cualquier periódico, ya que en ellos se habla (así sea poco y mal) de ello. Lo dicen también las encuestas de opinión, en la que se señala, desde hace casi dos décadas, que el empleo y los ingresos son los principales problemas del país. Aunque siempre en los temas del empleo son la prioridad para los gobiernos nacionales y locales, los de turno han sido mal calificados.

La agenda de cambios que deben realizarse en el campo laboral y sindical en Colombia, es un fardo cada vez más pesado que cargan gobiernos y empresarios, y que es urgente empezar a resolver para vencer la exclusión social. Recientemente, en la Escuela Nacional Sindical hemos recopilado un catálogo largo de reformas legales pendientes que es imperativo realizar:

4.1. En formalización laboral

Es necesario llevar a cabo una política pública de formalización laboral, que sea el resultado de un acuerdo entre las centrales sindicales, los empresarios y el gobierno. Esa política permitiría articular los esfuerzos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, y contribuiría a fortalecer la capacidad del Estado para hacer prevalecer la legalidad en el mundo del trabajo.

Sus propósitos serían dos:

1. Articular y fortalecer las acciones institucionales y sociales dirigidas a la formalización de las relaciones laborales

en el país, y con ello, avanzar en el logro del trabajo decente para cerca de 14 millones de colombianos que trabajan en condiciones de informalidad laboral.

En particular esta política centraría sus esfuerzos en:

- 1.1. Legalizar las relaciones laborales de cerca de seis millones de colombianos a los que se les defrauda sus derechos. Esa legalización implicaría el desmonte de la intermediación ilegal que se realiza a través de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), las sociedades anónimas simples (SAS), algunas empresas de servicios temporales (EST) y los falsos sindicatos que suscriben contratos sindicales, entre otras; así como reducir el uso de contratos de prestación de servicios en las entidades públicas para realizar funciones permanentes y misionales.
- 1.2. Adoptar medidas que contribuyan a la generación de oportunidades de trabajo productivo en condiciones de trabajo decente para los más de ocho millones de colombianos que realizan su trabajo por cuenta-propia.
- 1.3. Generar mejores condiciones para el ejercicio de la libertad sindical y, en particular, del derecho fundamental a fundar y pertenecer a una organización sindical.

Para el desarrollo de esta política es necesario implementar estrategias de formalización del empleo en Colombia, enfocadas en aquellos colectivos de trabajadores que hoy presentan condiciones de trabajo bastante distintas, tales como:

- El 30% del total de la población ocupada asalariada dependiente que no está formalizada, y devenga salarios por debajo del mínimo legal y sin protección social.

- La población ocupada por cuenta propia, que en las 13 áreas metropolitanas representa el 60% de la población ocupada en el sector de la economía informal.
- Los trabajadores y trabajadoras subcontratados a través de agencias de trabajo temporal, de falsas cooperativas y falsos contratos sindicales, o a través de sas constituidas para remplazar CTA y para hacer intermediación laboral.
- Los trabajadores vinculados mediante contratos de prestación de servicios en entidades del Estado.

Las estrategias, por tanto, tienen componentes distintos, por las distintas problemáticas que explican la situación de informalidad y de precariedad en que se encuentran estos colectivos de trabajadores.

La política pública que proponemos debe contemplar acciones en las siguientes estrategias:

- Estrategia de diálogo social y acuerdos sectoriales y locales por la formalización laboral y el trabajo decente.
- Estrategia de reforzamiento de la inspección laboral para reducir la ilegalidad en las relaciones laborales.
- Estrategia de auditoría y veeduría sindical y ciudadana a las condiciones laborales.
- Estrategia de campañas de sensibilización y formación a servidores públicos, empresarios, sindicalistas y trabajadores sobre la formalización laboral, el trabajo decente y la libertad sindical.
- Estrategia de producción de conocimiento y documentación de buenas prácticas sobre productividad y competitividad basada en la formalización laboral y el trabajo decente.

- Estrategia de incentivos (tributarios, apoyo público, etc.) a empresas que formalicen los empleos.
- Estrategia de intervención e incentivo a sectores que más generan empleo (vivienda con trabajo decente, infraestructura con trabajo decente y transporte público con trabajo decente, por ejemplo).
- Estrategia de estímulos para elevar la productividad de las actividades económicas de los trabajadores por cuenta propia.

4.2. Propuestas en materia de inclusión laboral

La inclusión laboral es una perspectiva y también un objetivo que requiere de acciones tanto en lo público como con los sujetos trabajadores excluidos o subordinados, a través de propuestas de implementación de dispositivos que deconstruyan los estigmas sociales, y que promuevan la inclusión de esos grupos al mundo del trabajo, de manera equitativa y desde una perspectiva de trabajo decente.

4.2.1. Trabajo doméstico

Este trabajo sigue siendo infravalorado y lo realizan principalmente las mujeres (95%) y las niñas, y muchas de las cuales son: migrantes internas o que están en situación de desplazamiento forzado por la violencia, afrodescendientes o forman parte de comunidades desfavorecidas.

El 91% de las trabajadoras internas trabaja entre 10 y 18 horas al día; el 32% de las trabajadoras por días trabaja entre 11 y 14 horas al día; al 90% de ellas no se le pagan horas extras; el 86% recibe mensualmente menos del salario mínimo; más de la mitad afirma haber sido discriminada en sus lugares de trabajo.

Es necesario implementar acciones en las siguientes líneas, en orden de dar cumplimiento a lo establecido en el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (convenio que ha sido ratificado por Colombia):

- Una estrategia de inspección laboral para el acceso a la justicia, que recoja sus particularidades, se adecúe a contextos urbanos y rurales y esté directamente encaminada a la eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación, la violencia de género y que verifique las condiciones de trabajo decente. Ello debería implicar acciones de formación, diseño de herramientas de inspección, incremento de la inspección laboral a empresas y hogares con servicio doméstico, así como a las empresas tercerizadoras; realización de inspección preventiva con seguimiento, atención prioritaria y diferencial, y realización de estudios de diagnóstico del sector.
- Promover la formalización laboral en el sector, lo que implicaría acciones para el reconocimiento de esta labor como un trabajo que debe entenderse enmarcado en una relación laboral, el auto reconocimiento de las trabajadoras como sujetas de derechos, la promoción de procesos de agenciamiento de oportunidades laborales, la promoción educativa y la contratación directa. Ello puede desarrollarse a partir de campañas y canales de comunicación, información y formación, dirigidos a trabajadoras y trabajadores domésticos y a sus empleadores; implementar medidas afirmativas para el acceso a la educación.
- Promover el diálogo social para que las trabajadoras y trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, a partir de la Mesa de Trabajo Doméstico creada por el Ministerio de Trabajo; campañas, promoción de la creación y fortalecimiento de organizaciones sindicales en el sector y desarrollo de me-

canismos para la estabilidad reforzada de las trabajadoras y trabajadores con afiliación sindical.

- Tomar medidas para la protección de trabajadores y trabajadoras migrantes, reglamentando lo señalado al respecto en el Convenio 189 de la OIT, realizando acuerdos internacionales de cooperación, implementando campañas para prevenir la trata de personas y protegiendo la diversidad cultural de estas trabajadoras y trabajadores.

4.2.2. Economía del cuidado

A partir de la Encuesta nacional de usos del tiempo (Enut) realizada por el Dane en desarrollo de la ley de economía del cuidado (ley 1413 de 2010), se logra visibilizar que las actividades del cuidado son mayoritariamente realizadas por las mujeres, quienes destinan a ello tres veces el tiempo que destinan los hombres a ello: esta carga es más alta para las mujeres que habitan en zonas rurales (cuatro veces mayor a la de los hombres), se mantiene en las distintas etapas de la vida y es independiente del nivel educativo.

Lo anterior tiene, entre otras, varias implicaciones: provoca que las mujeres tengan doble o triple jornada de trabajo, obstaculiza su participación en el mercado laboral, impide que las personas que requieren cuidados ejerzan este derecho de manera plena. Las mujeres que se dedican exclusivamente a estas actividades no gozan de ningún tipo de protección social ni de otras garantías laborales, entre ellas, una remuneración o la posibilidad de pensionarse.

De otro lado, la oferta institucional de servicios del cuidado y las políticas laborales, al respecto, no son suficientes para cubrir la demanda actual de cuidados, y requieren ampliarse y adecuarse a las tendencias sociodemográficas que

determinan las necesidades del cuidado, como el envejecimiento de la población.

Algunas medidas que pueden ser implementadas por el Ministerio del Trabajo, son las siguientes:

- Crear una mesa de economía del cuidado, como un espacio tripartito de diálogo social.
- Implementar acciones para promover que las empresas implementen medidas para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Promover la ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre personas con responsabilidades familiares.
- Promover un proyecto de ley y una política pública que promuevan la redistribución, remuneración y reconocimiento de los roles del cuidado entre mujeres y hombres.

Entre las medidas que pueden implementarse, se resalta la creación de un sistema nacional de cuidados con una oferta institucional de servicios formales del cuidado.

4.2.3. Equidad salarial

A finales de 2013, la brecha de género en materia de remuneración, demostró que las mujeres ganan 18,5% menos que los hombres; en el 2012, alcanzó su expresión más aguda, el 20,9%. En comparación con el 2010, esta brecha se ha ampliado en 2,7 puntos porcentuales. De hecho, la mayor concentración salarial para las mujeres (27,3%) se halla entre 0 y 0,5 smlmv, mientras que para los hombres (29,7%), está entre 1 y 1,5.

El Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración (ratificado también por Colombia), crea para el Estado una serie de obligaciones en la materia; de otro lado, la Co-

misión de Expertos de la OIT, ha realizado diversas recomendaciones.

En esta línea, deben realizarse las siguientes acciones:

- Acatar las recomendaciones del Comité de expertos de la OIT en el sentido de que se deben ajustar los factores de nivelación salarial establecidos en la ley 1496 de 2011, de tal manera que contenga el principio de «igualdad de remuneración por trabajo de igual valor», incorporando un método analítico que permita determinar si incluso trabajos diferentes tienen o no el mismo valor; estos factores incluyen: las capacidades y cualificaciones adquiridas a través de la educación, la formación o la experiencia; responsabilidad por equipamiento, dineros o personas; esfuerzo físico, mental y psicológico; y, condiciones de trabajo físicas y psicológicas.
- Reglamentar la ley 1496 de 2011 sobre equidad salarial.

4.2.4. Violencia de género

La violencia de género en el mundo del trabajo es un fenómeno que permanece invisibilizado: se presenta de manera frecuente y normalizado, enmarcado en relaciones de subordinación laborales y de género, que impiden su denuncia e incluso su registro.

El decreto 4463 que reglamenta la ley 1257 de 2008, señala diversas obligaciones para el Ministerio del Trabajo. Algunas de ellas se desarrollan en el Programa Nacional de Equidad Laboral con enfoque diferencial de género, previsto para ser desarrollado entre los años 2013-2016. En aquellos se definen acciones específicas que deberá adoptar el Ministerio del Trabajo en coordinación con otras entidades.

Las acciones que deben realizarse son las siguientes:

- Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y privadas en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral (decreto 4463 de 2011).
- Definir e implementar políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora (decreto 4463 de 2011).
- Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo 23 de la ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia, con garantía de confidencialidad y no revictimización para ellas (decreto 4463 de 2011).
- Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia (decreto 4463 de 2011).
- Establecer lineamientos de sensibilización y formación con enfoque diferencial y de género sobre la ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral (decreto 4463 de 2011).
- Que las ARP incluyan los riesgos de violencia sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres dentro de la categoría de riesgo profesional, y promover su inclusión en las agendas de los COPASST (decreto 4463 de 2011).
- Promover el cumplimiento del artículo 12, numeral 2, de la ley 1257 de 2008, por parte de las arp y establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Para ello, las ARP

deben diseñar un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral, que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión a las autoridades competentes, y el Ministerio del Trabajo vigilará el cumplimiento del mismo (decreto 4463 de 2011).

4.2.5. Mujer rural

Las mujeres representan el 50,6% de la población en Colombia. Del total de mujeres, el 21,7% habita en zonas rurales. En términos generales, estas tienen menor autonomía económica que las que habitan en áreas urbanas; asimismo, tienen menos acceso a redes de apoyo y una menor provisión de servicios de cuidado y salud.

Para las mujeres que habitan en zonas rurales, la tasa desempleo es del 11,3% (triplica la de los hombres, que es del 3,4%); la brecha en cuanto a género y sector rural-urbano en el mercado laboral es mucho más profunda en el campo.

En materia de protección social, el sector de la economía en el que menos personas cotizan a pensión, es el de agricultura, pesca, ganadería, casa y silvicultura. En dicho sector el nivel de cotización que alcanza las mujeres es sólo un nivel de cotización del 9,5%, lo que en efecto señala la especial situación de riesgo para las mujeres que habitan en zonas rurales.

Podrían adelantarse las siguientes acciones:

- Promover la ampliación de servicios formales de cuidado para las mujeres rurales y, en general, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la creación de organizaciones sindicales en el campo, y la participación en ellas de las mujeres.

- Promover la afiliación de las mujeres rurales sin vínculos laborales al sistema general de riesgos profesionales, en desarrollo del artículo 14 de la ley 731 de 2002.
- Adelantar estudios, campañas y acciones de prevención, promoción y educación, destinados a las mujeres rurales, con el fin de mejorar su calidad de vida, ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural, a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la ley 731 de 2002.
- Promover acciones específicas para la equidad de género en sectores feminizados de la agroindustria, como flores y banano.
- Fomentar la asociatividad de las mujeres rurales.

4.2.6. Jóvenes

Una situación que caracteriza y limita el mundo laboral juvenil tiene que ver con la normatividad. Las leyes 1429 de 2010 de primer empleo, y 789 de 2012 sobre contrato de aprendizaje, más que generar un efecto positivo en esta población, lo que produjeron fue la restricción al acceso de derechos laborales tales como: la pertenencia a una organización sindical, a un salario justo y a la estabilidad laboral, entre otras prohibiciones. Según el Dane desde la creación de la ley del primer empleo en 2010, solo el 2,7% de las 237.147 empresas que se crearon en el año siguiente (2011) cumplieron con los parámetros propios de esta nueva ley.

Para 2010, la tasa de desempleo juvenil fue de casi del 19%, y para el 2013, esta se ubicó en el 15,5%. Esto es una reducción de 3,2 puntos porcentuales. Según los datos, la meta se cumplió y se superó pero, en términos absolutos, solo representó 194 mil jóvenes desempleados menos en un periodo de cuatro años.

Las mujeres jóvenes siguen presentando la mayor precariedad laboral, con una tasa de desempleo del 26,5%, superior en 11 puntos a la de los hombres jóvenes, que es del 15,2%. Todo esto se traduce en menos posibilidades de superar inequidades de género desde la generación de ingresos para la independencia económica de las mujeres.

Algunas medidas que pueden ser implementadas son las siguientes:

- Promover la cátedra de ciudadanía laboral a través del Sena, como espacio para la formación en derechos laborales de jóvenes que se están educando para el trabajo, como empleados o empleadores.
- Realizar una campaña de afiliación sindical entre la población joven.
- Programas de inclusión laboral al estilo del programa “Jóvenes con futuro” de la ciudad de Medellín, que focaliza su acción en jóvenes de bajos recursos para la formación técnica, tecnológica en estudios que sean parte de la demanda laboral actual. Esta formación debe ser gratuita y subsidiada en alimentación y transporte con altas posibilidades de vinculación laboral con trabajo decente a través de acuerdos con el empresariado.
- Superar los vacíos de las leyes 1429 de 2010 de primer empleo, y 789 de 2002 de contrato de aprendizaje, ampliando los derechos laborales de los jóvenes vinculados laboralmente bajo esta modalidad.
- Eliminar la libreta militar como requisito de acceso al trabajo.
- Eliminar la solicitud de tarjeta profesional como requisito de acceso al trabajo.
- Fortalecer la vinculación preferencial en el Sena.

4.2.7. Personas en situación de discapacidad

En la actualidad se registra un total de 2.943.971 personas con discapacidad en el país. El 52,3% de ellos están en edad productiva; pero solo el 15,5% se encuentra realizando algún tipo de trabajo; y de estas, solo el 2,5% obtiene remuneración de un smlv.

Algunas acciones que pueden ser realizadas son:

- Inspeccionar los lugares de trabajo para verificar que no haya discriminación laboral (salarial, contractual, accesibilidad o de beneficios) mediante un plan nacional de visitas de oficio.
- Promover, entre empresas grandes del país, la vincula al programa de responsabilidad social empresarial, y que se le haga vigilancia e inspección por parte del Ministerio de Trabajo a dicha vinculación.
- Realizar campañas para la promoción de incentivos a la contratación de personas con discapacidad, para la desmitificación de los prejuicios que se tienen al contratar personas con discapacidad.
- Articular acciones con el Consejo Nacional de Discapacidad para que, desde la política pública de discapacidad, se generen programas con recursos para la generación de empleo.
- Promover el teletrabajo como una medida temporal para la superación de la exclusión, pero haciendo estricta vigilancia y control a los hogares para verificar condiciones de salud ocupacional y condiciones contractuales.
- Incluir dentro de las inspecciones preventivas o las capacitaciones, los temas relacionados con las ventajas de contratar personas con discapacidad y la protección que tienen en temas discriminación.

- Incluir o divulgar a partir del Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad que tiene el Ministerio de protección social y salud indicadores de empleo y de condiciones laborales para identificar cuantas personas trabajan, en qué sectores se ubican y en qué condiciones.
- Hacer visitas in situ cuando se reporten de accidentes de trabajo y hacer seguimiento a todo el proceso de reubicación y estabilidad laboral reforzada.

4.2.8. Población afrodescendiente

Los y las afrodescendiente en Colombia representan el 10,6% de los colombianos (as), es decir, son 4.316.592 personas que hacen parte de la población afro. El 63,7% de trabajadores afro en las ciudades de Medellín, Cali, Buenaventura y Cartagena son trabajadores por cuenta propia. Le siguen los empleados de empresas particulares, con el 21,6%. Un porcentaje significativo que son trabajadores formales en empresas son discriminados en sus lugares de trabajo.

Para mejorar las condiciones de trabajo de esta población es necesario:

- Inspeccionar los lugares de trabajo en los que haya población afro, para verificar que no haya discriminación laboral racial (salarial, contractual o de beneficios) mediante un plan nacional de visitas de oficio.
- Realizar campañas para promover la no discriminación para el acceso a trabajos y en los lugares de trabajo.
- Difundir los mecanismos de defensa administrativa que tienen estas personas ante actos de discriminación racial en el trabajo.

- Articular acciones con el Consejo Laboral Afrocolombiano para promover acuerdos de formalización a grandes grupos de trabajadores tercerizados e informales en sectores priorizados como puertos, caña, palma, minas y otros como construcción y trabajo doméstico.
- Incluir dentro de las inspecciones (preventivas o de capacitación) temas de no discriminación racial, y promover la contratación de población afro en las empresas como parte de los programas de responsabilidad social empresarial.

4.2.9. Trabajo infantil

Según el Dane, para el trimestre comprendido entre octubre y diciembre de 2013, la tasa de trabajo infantil fue del 9,7% (y 14,8% ampliado); es decir, niños y niñas que trabajan en su hogar por más de 15 horas a la semana (para hombres fue el 12,5%, y para mujeres 6,6%), fenómeno concentrado en los sectores de comercio, hoteles y restaurantes (34,6%); y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (34,3%).

Las acciones que se proponen son:

- Liderar el diseño de la nueva política de erradicación del trabajo infantil a partir de la evaluación a la Estrategia Nacional de Erradicación de Trabajo Infantil 2008-2015.
- Vincular laboralmente y en condiciones de trabajo decente a padres y madres de niños y niñas trabajadores identificados, en una línea que supere la dependencia de las transferencias condicionadas hacia la autonomía, mediante la contratación laboral y los derechos conexos que ello implica.
- Inspección de trabajo infantil en el sector formal e informal de la economía. Esto significa inspectores especializados en trabajo infantil. Continuar con acciones de ins-

pección como la que realizaron en almacenes de grandes superficies para que dejaran de vincular a jóvenes de manera informal.

- Asignación de presupuesto para la acción de los inspectores en los niveles municipales.

5. Propuestas en materia de libertad sindical

5.1. Inspección en temas de libertad sindical

No basta consagrar legislativamente la libertad sindical, es necesario, garantizar su ejercicio, y para ello, es indispensable:

- Que la inspección del trabajo se realice en cumplimiento a los Convenios 81 y 129 de OIT, es decir, que se proteja la libertad sindical en casos de discriminación antisindical, sin importar si hay vínculo laboral u otro tipo de vínculo; o en los casos en lo que las empresas se nieguen a iniciar negociaciones, u obstaculicen la constitución de tribunales de arbitramento, etc. En esos casos, es necesario implementar un plan de choque que permita tramitar rápidamente la gran cantidad de querellas que se encuentran pendientes de resolver.
- Realizar la inspección laboral en casos de coexistencia, en una misma empresa, de organizaciones sindicales y pactos colectivos.
- Proveer un verdadero y efectivo acceso a la justicia para la protección de la libertad sindical, con defensores públicos para los trabajadores y organizaciones sindicales que han sufrido violaciones a sus derechos.
- Controlar y sancionar los falsos sindicatos que suscriben contratos sindicales para deslaborizar, precarizar y desnaturalizar los fines de las organizaciones sindicales.

- Prevenir actos de discriminación antisindical con procedimientos expeditos para impedir las violaciones a la libertad sindical.

5.2. Ley de reforma integral a la libertad sindical

En cumplimiento de las recomendaciones de los órganos de control de la OIT en materia de libertad sindical, se debe abrir un espacio de diálogo que permita preparar una propuesta de reforma legal encaminada a la adecuación de la legislación colombiana a los convenios 87 y 98 de esta organización. Estos cambios deberían producirse con una ley que regule la libertad sindical de manera integral, resultado de un amplio proceso de discusión y concertación. Dicha ley debería incluir las recomendaciones de la OIT pendientes de cumplir:

- Artículo 5 del Código sustantivo del trabajo (CST): garantizar el derecho de asociación para todos los trabajadores, sin importar el vínculo laboral.
- Artículo 450, párrafo 2 (CST). En él se faculta al empleador para despedir trabajadores que han participado en una huelga declarada ilegal.
- Artículo 430, literal h) (CST). En él se establece la prohibición de la huelga en el sector petróleo, esto es contrario al Convenio 87.
- Artículo 430, incisos b), d), f), g), y h) y artículo 450, párrafo 1, inciso a) (CST); ley 633/00; decreto 414/52; decreto 437/52; decreto 1543/55; decreto 1593/59; decreto 1167/63; decreto 57/67; decreto 534/67; artículo 450, párrafo 2 (CST). Estas normas establecen la prohibición de la huelga en una amplia gama de servicios que no son esenciales y, a su vez, facultan al empleador para despedir a trabajadores que hayan intervenido en huelgas declaradas a posteriori ilegales.

- Artículo 417, inciso i) (CST). Establece la prohibición de huelga a federaciones y confederaciones sindicales.
- Artículo 481 (CST). En el sentido de que se debe garantizar la prohibición de pactos colectivos cuando exista organización sindical.
- Acto legislativo 01 de 2005. Por cuanto la modificación unilateral de convenciones colectivas, no permite negociar acuerdos pensionales en la negociación colectiva.
- Artículo 399 (CST). No se garantiza el derecho de asociación a jubilados y desempleados.
- Artículo 354 (CST). Que establece multas irrisorias por violación al derecho de asociación en comparación con las establecidas en el numeral 2, artículo 486, modificado por la reciente ley 1610/2013. En la práctica siempre, por violación a la libertad sindical, se sigue aplicando el 354.

Además, los órganos de control de la OIT, han señalado varias omisiones legislativas que obstaculizan el ejercicio de la libertad sindical. Algunas de ellas, son:

- No está regulado el derecho a los permisos sindicales.
- No está regulado el derecho de acceso de los sindicatos a las empresas, y a los trabajadores en su lugar de trabajo, y además, no está regulada la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo (Convenio 135).
- No están reguladas las funciones de las federaciones y confederaciones como organizaciones sindicales.
- No está regulada la negociación colectiva por rama de actividad económica.
- No está regulada de manera precisa y estricta la huelga en servicios públicos esenciales y tampoco están regulados los servicios mínimos.

- No se concibe la huelga como un derecho fundamental, sino como una etapa del proceso de negociación colectiva.
- No hay una regulación coherente de las funciones y facultades de los inspectores para sancionar por violaciones a la libertad sindical.

5.3. Mecanismo judicial de protección de la libertad sindical para ser incluido en la reforma a la justicia

No existe un mecanismo judicial expedito para la protección contra actos de injerencia y de discriminación antisindical.

Y al no existir dicho mecanismo, las organizaciones sindicales se ven obligadas a acudir a la acción de tutela, y en la mayoría de los casos, la protección es negada por los jueces, argumentando paradójicamente que existen otros medios de defensa judicial.

Dicho procedimiento podría ser el mismo que está estipulado en el artículo 380 del cst, previsto para la disolución y liquidación de organizaciones sindicales. Bastaría introducir un parágrafo en dicho artículo, señalando que las organizaciones sindicales podrán acudir al juez laboral a proteger la libertad sindical en casos de actos de injerencia y discriminación antisindical.

6. Propuestas para fortalecer el Ministerio del Trabajo

6.1 Propuesta de fortalecimiento de la inspección laboral de conformidad a recomendaciones de la comisión de expertos de la OIT en relación con el Convenio 81.

En primer lugar son necesarias medidas legislativas:

- El gobierno colombiano debe ratificar la Parte II del Convenio, relativa a la inspección del trabajo en establecimientos comerciales.
- El gobierno colombiano debería ratificar el Convenio 176 (seguridad y salud en la minas).
- El gobierno colombiano después de haber derogado el decreto 2798 de 2013, debe expedir un nuevo decreto previo proceso de consulta en la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, que contemple mecanismos efectivos para la inspección y vigilancia de todas las formas de tercerización laboral ilegal.
- El gobierno colombiano, en consulta con los interlocutores sociales, en el marco de la Comisión Nacional de Concertación, construirá un proyecto de ley para reformar la legislación relativa a la inspección del trabajo, atendiendo las observaciones de la Comisión de Expertos de la OIT plasmadas en los informes de 2011 y 2014, estableciendo en dicho proyecto:
 - 6.1.1 La confidencialidad absoluta del origen de las quejas.
 - 6.1.2 Sanciones disuasivas para casos de violación a la libertad sindical.
 - 6.1.3 Recaudo de las multas a cargo de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (Dian).
 - 6.1.4 Participación de las organizaciones sindicales en las labores de inspección.
 - 6.1.5 Además se necesita adoptar medidas para el fortalecimiento de la capacidad de inspección. En consulta y concertación con los interlocutores sociales, deberá establecerse una política pública de inspección

del trabajo con resultados y metas claras. El gobierno colombiano debe:

- Ampliar el número de inspectores a 2.000 como mínimo.
- Vincular a todos los inspectores por carrera administrativa.
- Incrementar el salario de los inspectores para que se nivelen con el salario de los jueces laborales de circuito.
- Ampliar de manera significativa los recursos presupuestales para el ejercicio de las labores de inspección del trabajo, de manera que se garantice la imparcialidad y autoridad de los inspectores.

En consulta con los interlocutores sociales se establecerán los contenidos y alcances de informes públicos sobre las actividades de la inspección del trabajo, de conformidad con los artículos 19, 20 y 21 del convenio y las observaciones realizadas por la Comisión de expertos de la OIT en sus informes de 2011 y 2014.

6.2 Propuesta para que el cobro de las multas que impone el Ministerio del Trabajo lo haga la Dian

Debe trasladarse la competencia del cobro de multas que impone el Ministerio del Trabajo que actualmente tiene el Sena a la Dian. Este cambio de competencia haría más efectivo el recaudo, por la especialidad y la información que tiene la dian, y permitiría cumplir la principal función que tienen las multas, generar disuasión.

6.3 Propuesta de fortalecimiento de la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos de los Trabajadores

Debe reformarse el decreto 1413 de 1997 para la actualización y precisión de las funciones, alcances y participantes de la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores.

6.4 Propuesta sobre medición y políticas de trabajo decente. El trabajo decente es una expresión de los cuatro objetivos estratégicos interdependientes de la agenda de la OIT. Estos son: i) acceso a un pleno empleo productivo, ii) principios y derechos fundamentales al trabajo, iii) protección social, iv) promoción del diálogo social y tripartismo. Además, el trabajo decente corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal.

Las políticas de trabajo decente en los países de América Latina que se las implementado, muestran impresionantes avances. El mejor ejemplo de ello es Brasil con su política y su plan nacional de trabajo decente. En el país, Medellín y Bogotá vienen construyendo políticas locales. Ese debería ser el eje de la gestión del Ministerio, construir una política nacional de trabajo decente que considere los diferentes sectores y territorios, y hacerlo con una metodología de pactos o acuerdos de trabajo decente.

Una política pública de trabajo decente en el país se convertiría en una herramienta fundamental para la reducción sostenible de la pobreza y sería un medio para conseguir un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible y sería una gran contribución para la consolidación de una paz duradera.

Para formular la política pública de trabajo decente es indispensable mejorar la información pública disponible en los temas relacionados con el mundo laboral. En esta línea se sugiere que el Ministerio de Trabajo —en convenio con el Dane y quizá con los Observatorios Regionales de Mercado de Trabajo (Ormet)—, podría:

- Realizar una encuesta nacional de trabajo decente (ENTD) que incorpore las dimensiones e indicadores establecidos por OIT para la medición de las condiciones de trabajo decente de los y las trabajadoras del país. Esta encuesta servi-

ría como línea base para la implementación y seguimiento de la política pública. La Escuela Nacional Sindical cuenta con una propuesta de ENTDT que recoge los indicadores principales del trabajo decente y otros que responden a la dinámica de país.

- Elaborar un módulo de trabajo decente con los resultados de la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) que abarque los principales indicadores, e incorpore otros, y que pueda medir con la información disponible. Es el caso por ejemplo, de la tasa de jóvenes que ni estudian ni trabajan (NiNi). Para aquellos indicadores indispensables, que no cuenta con toda la información para su medición, podrían agregarse unas preguntas adicionales que complementen el formulario de la GEIH, por ejemplo: la cobertura de la negociación colectiva, entre otras.
- Realizar deliberaciones sobre la política pública de trabajo decente. En este aspecto, es fundamental el reconocimiento de los actores beneficiados de la política, conocer las necesidades de las diferentes poblaciones (mujeres, jóvenes, afros, lgbti e indígenas, entre otros). Puede tenerse en cuenta los procesos de Medellín y Bogotá en la construcción de las políticas locales de trabajo decente.

7. Propuestas de reparación colectiva al movimiento sindical

En el país se han dado pasos importantes en el reconocimiento de la violencia antisindical que ha afectado a miles de trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones; sin embargo, aún es necesario que el Estado, explícitamente, se comprometa con el objetivo de remover la fuerte cultura antisindical con la dignificación de las y los trabajadores. Con acciones propias se evitaría la estigmatización y se aportaría a que la sociedad colombiana comprenda lo ocurrido.

El Estado en su conjunto, debe jugar un papel protagónico en la reparación colectiva del movimiento sindical, en el entendido de que la violencia contra el sindicalismo ha estado ligada a la afectación de la capacidad de trabajadores y trabajadoras de defender sus derechos. En este sentido, la reparación colectiva debería significar el restablecimiento de las libertades sindicales en Colombia, la construcción de garantías laborales y el fortalecimiento de la institucionalidad para promover y proteger los derechos laborales.

Las acciones que deben realizar las autoridades laborales son:

- Preparar a las y los funcionarios públicos concernidos en temas como los fundamentos sobre libertad sindical, lógicas y dimensiones de la violencia antisindical, afectaciones de la violencia antisindical en las organizaciones sindicales y la democracia, historia del movimiento sindical en Colombia y derechos de las víctimas individual y colectivamente consideradas, entre otros.
- Implementar la ley 1448 y el decreto reglamentario 4800, especialmente en lo referido al capítulo VII sobre reparación colectiva. Garantizando que se cumplan los principios de participación y que efectivamente se lleven a cabo los procedimientos establecidos por el decreto: convocatoria amplia y pública, conformación de un comité de impulso que represente las distintas expresiones al interior del sindicalismo, entre otras.
- Asumir un rol de impulso y liderazgo de la comisión de alto nivel que se conformará para la definición y seguimiento a un plan integral de reparación colectiva al sindicalismo, promoviendo su pronta constitución, su condición de alto nivel y su pertinencia, fundamentada en la definición de un plan de reparación colectiva.

Y, con las centrales obreras, acordar una primera fase de implementación de medidas de reparación colectiva al sindicalismo, entre las que se podrían considerar:

- Extensión y renovación de la campaña para la promoción del sindicalismo, concertada con las centrales sindicales, a través de la gestión de las piezas publicitarias existentes para que sean presentadas en televisión nacional, tal como lo establece el Código cívico de la Comisión Nacional de Televisión, y la destinación de recursos para ello.
- Constitución de un fondo para la reconstrucción de organizaciones sindicales desaparecidas por efecto de la violencia.
- Presentación de un gran evento para la dignificación y desagravio al sindicalismo como víctima que presente la versión del Estado respecto de la violencia antisindical y haga un reconocimiento de la existencia de la misma.
- Proponer un espacio de diálogo entre medios masivos y generadores de opinión con las organizaciones sindicales.
- Diseñar una estrategia para apoyar a las centrales sindicales en el fortalecimiento de sus capacidades comunicativas, especialmente para el uso de nuevos medios y para la interacción con los medios masivos.
- Crear un premio nacional de ensayo para estudiantes universitarios sobre sociología y derecho del trabajo, economía laboral y producción audiovisual sobre temas laborales y sindicales.
- Con el Ministerio de Educación diseñar una cátedra nacional de ciudadanía laboral para la educación básica secundaria y hacer lo mismo con el Sena.
- Apoyar la producción de medios propios de las centrales sindicales. El Estado colombiano debe darle acceso al

sistema de medios públicos y como parte del proceso de reparación colectiva debe poder acceder a espacios en canales de TV y otros medios privados.

- Crear programas de TV y radio para la defensa de los derechos laborales y la asesoría de los trabajadores.
- Con el Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) crear un fondo que promueva la reconstrucción de la memoria histórica, de manera autónoma pero con el apoyo financiero y técnico del CNMH.
- Reactivar la Comisión Interinstitucional para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de los Trabajadores. Comprometer al gobierno con el relanzamiento y reactivación de dicha comisión, garantizado el cumplimiento de las funciones, la participación de funcionarios con capacidad de decisión, y la periodicidad y regularidad de los encuentros.

