



Decálogo para una agenda laboral 2022-2026

Decálogo para una agenda laboral 2022-2026

MERY LAURA

PERDOMO¹

¹ Coordinadora regional para América Latina y el Caribe de ILAW Network. Abogada laboralista, especialista en derecho constitucional, derechos humanos y derecho internacional humanitario. Experta en normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Exbecaria del curso de especialización para expertos latinoamericanos en relaciones laborales de la Universidad de Castilla La Mancha. Investigadora en asuntos laborales y árbitro laboral.

ALEJANDRA MARÍA

TRUJILLO²

² Coordinadora de proyectos en las líneas de trabajo de democracia, sindicatos y género en la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (Fescol). Abogada por la Universidad Nacional de Colombia con maestría en política social. Con experiencia en asesoría a organizaciones sindicales en cuestiones laborales y de género, es integrante de la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado de Bogotá.

IVÁN DANIEL

JARAMILLO JASSIR³

³ Profesor de carrera académica de la Universidad del Rosario. Abogado por la misma, especialista en derecho laboral por la Pontificia Universidad Javeriana, magíster en derecho del trabajo por la Universidad de Bolonia (Italia) y doctor cum laude en derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha (España). Investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (LaboUR). Consultor externo de la Organización Internacional del Trabajo. Conjuez de la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia.



Introducción

Este documento es un aporte a la discusión electoral en la que poco se habla de trabajo decente como un desafío económico nacional, para que en los programas de gobierno se avance en la garantía de derechos laborales y se tengan en cuenta en las propuestas legislativas que se tramitarán después de la posesión del nuevo Congreso el 20 de julio de 2022.

Está dividido en dos partes. En la primera presenta, de acuerdo con una metodología crítica-empírico descriptiva, los principales retos que deben tenerse en cuenta en la formulación de la política laboral de Colombia, en el contexto del cambio de gobierno y legislativo. Y en la segunda se propone un decálogo de medidas que generarían importantes avances en materia de generación de empleo, derechos laborales y sindicales, justicia social y de género.

Principales retos laborales en Colombia

En diversos periodos de la historia, las demandas de cambio en las esferas políticas, económicas y sociales han demostrado el valor del trabajo en el centro de las aspiraciones de las sociedades para redefinir los ámbitos de ciudadanía.

El 26 de febrero de 1846, alguien empezó a gritar: <<¡Francia se ha convertido en una república!>>. Dos días de manifestaciones callejeras que congregaron a la ciudadanía parisina terminaron forzando la abdicación de Luis Felipe. El Gobierno provisional declaró la Segunda República. Dominado por un poeta, Alphone de Lamartine, convocó nuevas elecciones a la Asamblea Nacional, introdujo el sufragio universal para los hombres y prometió a los ciudadanos el <<derecho al trabajo>>, organizando talleres nacionales para aliviar la crisis de desempleo que había motivado las protestas callejeras (Figes, 2021).

1.1 IMPOSICIÓN DE POLÍTICAS LABORALES, INEFICACIA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LIBERTAD SINDICAL NO GARANTIZADA

Las protestas en Colombia entre 2019 y 2022 están fuertemente ligadas a las carencias en materia de acceso al trabajo decente, que se constituye en un espacio de minorías y envidia social. El rechazo generalizado de diversas propuestas gubernamentales

y medidas normativas mostró la falta de legitimidad de las políticas promovidas y adoptadas y una ruptura en la confianza social.

Órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) toman nota con preocupación de la persistente violencia antisindical en Colombia y recomiendan adecuar la legislación nacional a los estándares internacionales del trabajo reconocidos por el país. Aún no se cumple con la reparación colectiva del movimiento sindical pactada y legislada, persisten los asesinatos de sindicalistas, la cobertura de la negociación colectiva respecto de la población económicamente activa sigue siendo de las más bajas de la región y si acaso posible, aunque con necesidades de mejora, en el sector público, y el ejercicio de la huelga es imposibilitado por una legislación excesiva.

Recomendaciones de los órganos de control de la OIT hechas a Colombia y los Convenios 87, 98, 151 y 154 ratificados; las opiniones consultivas 22 de 2016 y 27 de 2021 y la sentencia Caso extrabajadores del organismo judicial vs. Guatemala y otros, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; y los compromisos internacionales adquiridos

por el país en los capítulos laborales de los tratados de libre comercio (TLC) con Estados Unidos, Canadá y la Unión Europea, todos coinciden en que la garantía de la libertad sindical, ahora insuficiente, es clave para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y para la democratización del país.

Esas desigualdades estructurales se han ido profundizando por la emergencia sanitaria, social y económica ocasionada por la covid-19, exponiendo las vulnerabilidades y debilidades de los sistemas de cuidado, empleo y protección social en América Latina y el Caribe y ampliando los impactos de la crisis.

1.2 DESIGUALDADES SOCIOECONÓMICAS, DESEMPLEO ESTRUCTURAL Y BRECHAS POBLACIONALES

Desde antes de la pandemia, las desigualdades sociales y económicas generadas por el modelo neoliberal y la flexibilización venían obstaculizando el acceso pleno a derechos como la educación, la salud y el trabajo decente de las mujeres, los jóvenes, personas con discapacidad y otros grupos subrepresentados. Además, en escenarios locales, nacionales e internacionales los actores sociales venían llamando la atención sobre los impactos del modelo económico excluyente y demandando transformaciones profundas en pro de la equidad, la sostenibilidad ambiental y la justicia social.

LA BRECHA DE GÉNERO SE PROFUNDIZA CON LA PANDEMIA

Las brechas de género en el mundo laboral corresponden a un problema estructural que se profundizó en el contexto de la pandemia, que significó una fuerte presión a la salida de las mujeres del mercado de trabajo remunerado, ligada a la política de confinamiento para la contención del coronavirus y al cierre de escuelas y colegios.

Esas inequidades en el trabajo de cuidado no remunerado (TCNR) se evidencian en que, antes de la pandemia, en el mundo el 76,2% de las horas destinadas al cuidado las hacían las mujeres, afectando con ello su acceso al trabajo decente y a la autonomía



GRÁFICA 1. Tiempo total diario promedio por participante en actividades de trabajo según sexo, septiembre-diciembre, 2016 y 2020

FUENTE: Dane-Enut, 2020-2021.

GRÁFICA 2. Población inactiva
según tipo de actividad y sexo,
enero-diciembre, 2021-2020

Tipo de actividad y sexo	Total Nacional		
	Enero-Diciembre 2021	Enero-Diciembre 2020	Variación absoluta
Población inactiva	15.917	16.255	-338
Total			
Hombre	5.468	5.693	-226
Mujer	10.449	10.561	-113
Subtotal	5.511	5.462	+49
Estudiando			
Hombre	2.855	2.850	+5
Mujer	2.655	2.612	+44
Subtotal	6.937	7.396	-459
Oficios del hogar			
Hombre	561	749	-188
Mujer	6.376	6.647	-271
Subtotal	3.469	3.397	+73
Otra actividad			
Hombre	2.051	2.094	-43
Mujer	1.418	1.302	+115

FUENTE: Dane, 2022.

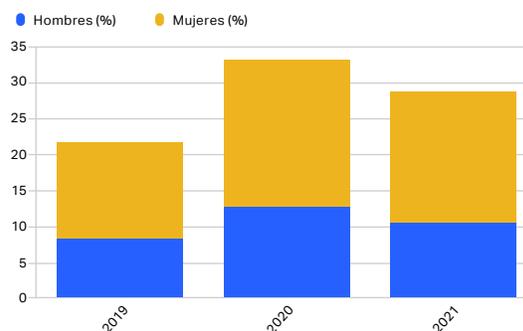
económica. Según los resultados preliminares de la tercera Encuesta nacional de uso del tiempo en Colombia (septiembre a diciembre de 2020), por efecto de la emergencia sanitaria las mujeres pasaron a dedicar 8 horas al TCNR mientras que los hombres dedicaron 3 horas y 7 minutos, lo mismo que venían haciendo antes de la crisis multidimensional por la covid-19 (gráfico 1).

Con esta disparidad en la distribución del TCNR, el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo por parte de las mujeres se ha visto seriamente afectado. Más allá de la redefinición necesaria de los "oficios del hogar" como inactividad, la concentración femenina en este renglón evidencia la naturalización de los cuidados y la pobreza femenina por la pandemia (gráfico 2).

El cierre de brechas ocupacionales y salariales en materia de género (gráfico 3) está condicionado a la transformación de la organización social del cuidado en Colombia y a la inversión del paradigma de la división sexual del trabajo en el que se inscriben medidas como el aumento progresivo de la licencia de paternidad hasta equipararse a la de maternidad, mayores

medidas de reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, inversión en infraestructura social, sobre todo en zonas rurales, e intervención en actividades feminizadas y masculinizadas para modificar progresivamente los imaginarios colectivos en materia de división del trabajo por género.

La manera en que se organiza socialmente el cuidado permite la reproducción y el sostenimiento de la vida de las personas, pero a su vez tiene consecuencias en los niveles de desigualdad social y se cruza con la estratificación social e impacta la situación de inequidad de género (Rodríguez y Marzonetto, 2015).



GRÁFICA 3. Desempleo, por género. Total, 2019, 2020 y 2021

FUENTE: Dane, 2022.

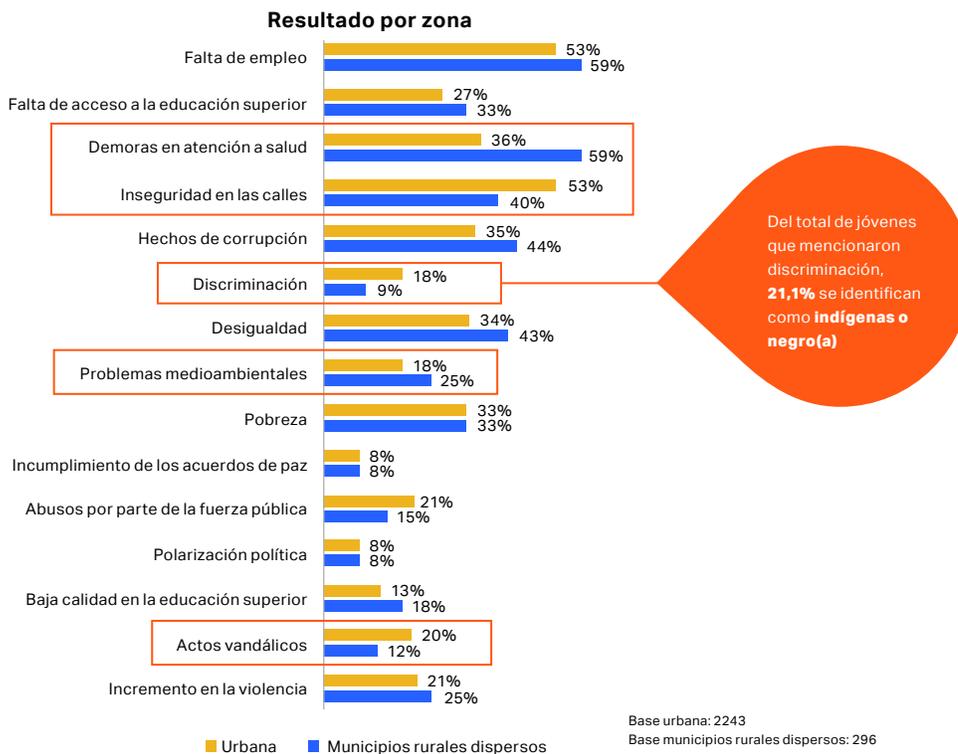
De la misma manera, aun cuando las mujeres cuentan con mejores estándares de formación, la brecha ocupacional y salarial evidencia el fuerte vínculo de esta problemática con factores culturales estructurales y con la existencia de una organización social del cuidado familista y patriarcal.

La persistencia de la brecha entre hombres y mujeres en indicadores como desempleo y participación en el mercado laboral muestra que la reactivación económica no ha tenido enfoque de género y se ha concentrado en sectores masculinizados como la construcción. Según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), en diciembre

de 2021 se habían recuperado 710.000 empleos de hombres y 534.000 de mujeres.

DESEMPLEO JUVENIL

Los jóvenes, protagonistas de las protestas en los últimos tres años, tienen en el centro de sus preocupaciones de cara a las elecciones de 2022 la "falta de empleo", como lo muestra la evidencia empírica que emana de la encuesta a 2.517 jóvenes en el marco del estudio "El perfil presidencial que quieren los jóvenes colombianos", realizada en noviembre de 2021 (gráfico 4).



GRÁFICA 4. Principales problemas que afectan a los jóvenes colombianos

FUENTE: Universidad del Rosario, Hanns Seidel Stiftung, El Tiempo, Cifras y Conceptos, 2021.

La problemática global de desempleo juvenil, profundizada en la pandemia, y que en Colombia alcanzó una tasa del 18,1%, en contraste con la tasa nacional del 11% para el periodo octubre-diciembre de 2021, no ha logrado ser revertida en el contexto de la recuperación y el crecimiento económico.

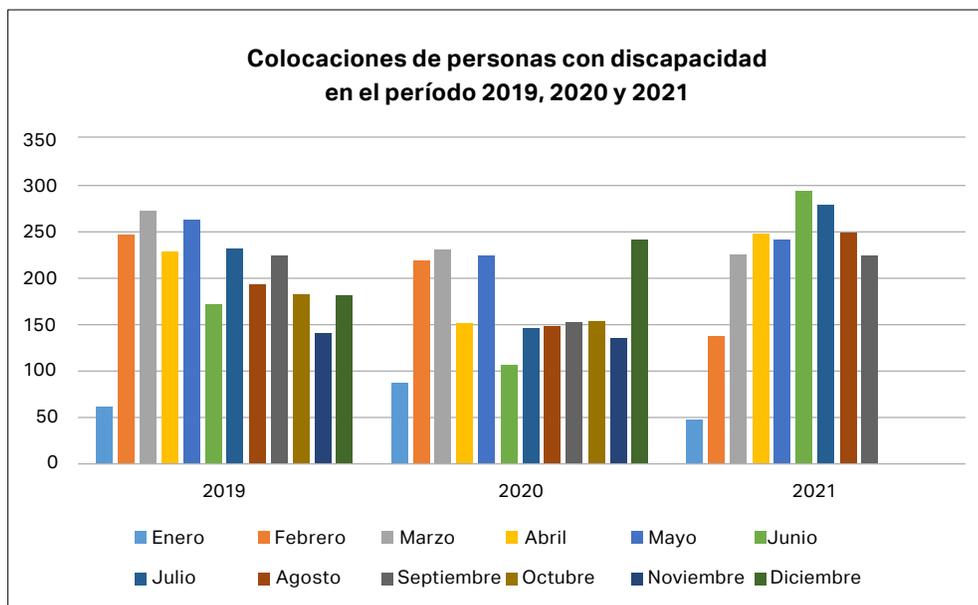
Para contrarrestar la especial afectación al empleo juvenil en la crisis económica y sanitaria, el gobierno estructuró la estrategia Sacúdete, para generar, durante el segundo semestre de 2021, 600.000 empleos a personas entre 18 y 28 años de edad, mediante el subsidio a la nómina del 25% del salario mínimo, al que resulta deseable incorporar elementos de sostenibilidad, condicionantes sociales de acceso para rentabilizar los efectos sociales del esfuerzo fiscal y la implementación de la estrategia de mejora de los sistemas de formación para el trabajo.

DESEMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El grupo poblacional que conforman las personas con discapacidad merece un esquema de tutela con enfoque diferencial en materia laboral de empleabilidad, ajustes razonables para la remoción de barreras y el cumplimiento del principio de estabilidad en el trabajo.

La aproximación laboral a la relación trabajo-discapacidad ha estado centrada en las problemáticas de interpretación y aplicación del denominado fuero por salud, que ha limitado la adecuación del modelo de relaciones laborales al despido generando barreras culturales de acceso al trabajo.

Es necesario acentuar las rutas de inclusión laboral en la formalidad en los servicios públicos de empleo nacional y



GRÁFICA 5. Número de colocaciones de personas con discapacidad, 2019, 2020 y 2021

FUENTE: Servicio Público de Empleo, 2021.

en los operadores locales con enfoque social de discapacidad (gráfico 4).

1.3 TRANSFORMACIONES DEL FUTURO DEL TRABAJO ACELERADAS POR LA PANDEMIA

Como lo identificara la Misión mundial sobre el futuro del trabajo de la OIT, desde 2018 el mundo del trabajo está experimentando serias transformaciones que impactan directamente en la cantidad, naturaleza y calidad del empleo. Entre ellas menciona el aumento de la edad de la población y, por tanto, cambios demográficos en el mundo, la cuarta revolución industrial y la automatización de sectores y actividades, así como nuevas labores realizadas mediante el uso de las nuevas tecnologías y los cambios que deben ser efectuados en razón del cambio climático. Estos cambios, que ya venían dándose, se aceleraron con la llegada de la pandemia de la covid-19, y el cumplimiento de la protección laboral y de los principios constitucionales del trabajo a estas nuevas realidades no da espera.

Por un lado, Colombia mantiene la tendencia latinoamericana de envejecimiento demográfico debido a la *reducción en su tasa de fecundidad, incremento de la población en edad de trabajar, reducción de la población infantil e incremento de la población mayor de 60 años* (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013), y se estima una *reducción en la proporción de la población joven y el consecuente incremento en la proporción de la población más longeva*

hasta el año 2060 (Banco de la República, 2020). En consecuencia, el cuidado de hijos e hijas y personas con discapacidad aumentó con las medidas de confinamiento que debieron adoptarse para mitigar el contagio de la covid-19 y sus variantes.

Por otro, la crisis sanitaria trajo consigo el crecimiento exponencial de las modalidades de trabajo a distancia y determinó la regulación de estructuras complementarias al teletrabajo regulado, al que se agregaron el trabajo en casa y el trabajo remoto. Según el estudio de Teletrabajo FES-ILAW:

en 2020, según el Quinto estudio de penetración de teletrabajo en empresas colombianas, tan solo el 18% de las empresas encuestadas implementó el teletrabajo, el 19% el trabajo en casa y el 12% implementó alguna modalidad, pero la abandonó (MinTic, 2020). El teletrabajo, en 2020 registró un crecimiento de 33,6% por número de empresas y un incremento de 71,1%, por número de personas (MinTic, 2020). El trabajo en casa, en 2020, contaba con 18.758 empresas en esta modalidad (MinTic). Cerca de 8 millones de personas podrían trabajar desde sus hogares, población que representa el 38% del total de la fuerza laboral (Lamprea, 2020, citado por Ávila y Sánchez, 2021).

Mientras que el cambio climático y los retos ambientales implican compromisos estatales que impactan el mundo del trabajo, los cambios derivados de las alteraciones

de los flujos de la energía y los ciclos de la materia por parte de las actividades humanas –principalmente económicas–, modificarán las relaciones humanas en la producción, la interacción con la biósfera y el consumo, lo que obligará a hacer ajustes en algunos sectores que desaparecerán, algunos deberán cambiar sus estructuras y otros nuevos aparecerán, lo que, a su vez, modificará las relaciones capital-trabajo, fenómeno abordado en el documento “Retos del trabajo del futuro: una aproximación desde Colombia”⁴ (Trujillo, 2021).

En Colombia, los trabajadores y los sindicatos no están representados en las negociaciones sobre las contribuciones determinadas a nivel nacional en el marco del Acuerdo de París, ni en los debates políticos nacionales o sectoriales sobre las medidas de mitigación y adaptación. De hecho, muchos de los trabajadores que se encuentran en la primera línea del cambio climático, incluidos los trabajadores rurales, los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal, suelen ser los menos protegidos en el trabajo. Las leyes laborales actuales no facilitan la inclusión de la negociación sobre los impactos empresariales o sectoriales en el calentamiento global u otros daños medioambientales. Sobre la materia deben ponerse en práctica las Directrices de la

OIT para una Transición Justa de 2015, que fue acordada tripartitamente.

1.4 COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN DECLIVE Y RIESGO DE CAER AL PISO

En la mayoría de los países de América Latina los sistemas de protección social y de seguridad social no se adecuan completamente a las necesidades de los mercados laborales y a las transformaciones socioeconómicas y demográficas ocurridas en las últimas décadas (Espino, 2020). Por tanto, son muy débiles para contrarrestar las medidas requeridas para detener la propagación de la covid-19 y mitigar sus impactos (PNUD, 2020a).

De acuerdo con la Encuesta de calidad de vida (ECV, 2020), es posible afirmar que la pandemia y los programas emprendidos por el Gobierno nacional resultaron insuficientes, de muy baja cobertura, y dejaron en evidencia la necesidad de reformas al sistema de protección social.

En 2020 el porcentaje de personas en pobreza monetaria fue de 45,2%, lo que significa que 3'500.000 personas entraron en esta condición y viven con menos de 11.000 pesos al día, y el número de personas en indigencia llegó a 7'500.000 (ECV, 2020). De acuerdo con información de esta misma encuesta, el programa Familias en Acción, bandera en los últimos gobiernos, solo llega al 8% de las personas objeto de la política pública.

La insuficiencia de los programas de transferencias se junta con una cobertura

⁴ Puede verse en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/11/Retos-del-trabajo-del-Futuro.-Una-aproximacion-desde-Colombia.pdf>

muy baja de la seguridad social, derivada de la informalidad laboral y del incumplimiento en muchos casos de la afiliación a la seguridad social en ciertos grupos de trabajadores o de la imposibilidad de cotizar cuando se trata de trabajadores por cuenta propia. Según datos de la Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado, en el caso de las mujeres solo el 19% de quienes tienen edad de pensionarse acceden al derecho, y para los hombres el indicador es del 38% (MIEC, 2021).

Hay que avanzar entonces hacia la garantía de ingresos para garantizar una vejez digna, bien sea mediante sistemas contributivos de pensiones para aquellas personas con ingresos derivados de su trabajo u otras actividades, o a cargo del Estado para quienes son población vulnerable y no pueden acceder al sistema de seguridad social.

1.5 OBSTÁCULOS AL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL PREVIOS A LA PANDEMIA Y EN CUIDADOS INTENSIVOS DURANTE ESTA

Las y los trabajadores cuentan en principio con tres opciones para acceder a la justicia laboral: primera, la justicia laboral propiamente dicha, caracterizada por la congestión judicial en aumento, pues mientras en 2010 el índice de congestión judicial era del 44%, en 2015 pasó al 45%, hasta llegar al 52,5% en el año 2020. En las diferentes especialidades jurisdiccionales, las salas laborales concentran el mayor número de casos, con una congestión del 58%, muy por encima del promedio general

(Corporación Excelencia en la Justicia, 2020). Incluso con la puesta en marcha de despachos de “descongestión”, la reducción en los inventarios ha sido apenas del 5%.

Segunda, la inspección del trabajo, la cual ha sido ampliamente criticada en la OIT, por los socios comerciales del país en los TLC e incluso por el Comité de Empleo de Ocde, debido al número insuficiente de inspectores con los que cuenta el país, a la tasa mínima de sanción, la falta de organización de la información sobre los procesos administrativos laborales y su reserva al público interesado, al tiempo que se dedica a la conciliación laboral –aunque esta no sea una labor propia de la inspección–, al mínimo número de sanciones y multas ineficaces y no cobradas.

Finalmente, el control de constitucionalidad difuso que se realiza por la utilización de la acción de tutela por trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales, frente a la violación de derechos fundamentales relacionados con el trabajo. En el informe “Acceso a la justicia por violación a los derechos laborales durante la pandemia”⁵ publicado en 2021, se demostró cómo la resolución de las mismas por los juzgados se caracterizó por presumir la veracidad de lo afirmado por los empleadores mientras exigían una excesiva carga probatoria a trabajadoras y trabajadoras;

⁵ Puede verse en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/10/Informe-Acceso-a-la-Justicia-laboral-durante-la-pandemia-2.pdf>

negar el amparo con el argumento de la existencia de otros mecanismos de defensa judicial; evadir el estudio del problema jurídico de fondo; proceder incluso a justificar las violaciones a los derechos laborales; no usar precedentes jurisprudenciales sobre protección al trabajador y la trabajadora; y la inexistencia de jurisprudencia sobre violación a derechos laborales durante la pandemia, entre otras (Sánchez, 2021).

1.6 TRABAJO DISFRAZADO, LABORES PRECARIZADAS E INESTABILIDAD

Las llamadas por la OIT *formas atípicas de contratación*, reconocidas por parte de la academia como *formas precarias de trabajo*, también han tenido un auge en Colombia. Cada vez es más generalizada la utilización de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado, como el uso de contratos civiles o comerciales, o incluso de figuras solidarias o fingidos sindicatos para ocultar relaciones de trabajo; la triangulación del empleo mediante la subcontratación ilegal de labores misionales y permanentes en las empresas

nacionales y cadenas mundiales de suministro para difuminar la responsabilidad patronal; y la utilización de empleo a tiempo parcial (por horas), temporal (estacional o por tareas) o mediante nuevas tecnologías (mediante plataformas digitales), con el cual se pretende desnaturalizar la relación de trabajo dependiente y subordinada. Modalidades que desconocen el trabajo como valor, principio y derecho fundamental en Colombia e implican el aumento de la informalidad, el debilitamiento del empleo, la desprotección de la seguridad social, la vulnerabilidad en los ingresos y la afectación de la economía nacional.

En el marco de la reactivación económica, la recuperación de los niveles de empleabilidad ha evidenciado el aumento de ocupados que reciben una suma inferior al salario mínimo legal mensual vigente (gráfico 5).

Durante la pandemia por la covid-19, la existencia de esquemas de seguro de desempleo ha permitido dar respuestas rápidas a la pérdida del empleo de los asalariados formales y, de paso, aliviar la presión sobre los recursos públicos (Velásquez, 2021). Sin embargo, Colombia no fue uno de los ocho países de Latinoamérica en contar con tal protección, lo cual influyó significativamente en el mayor impacto del

GRÁFICA 5. Distribución porcentual de la población ocupada según rango de ingresos por ganancias y salarios laborales anual, 2021-2019

Población asalariada e independiente en 2021: 20.409 (Miles de personas)	Año			Variación (p.p)	
	2021	2020	2019	2021/2020	2021/2019
Total nacional					
Total	100,0	100,0	100,0		
Hasta 0,9 smmlv	45,4	46,3	41,9	-0,9	3,5
Más de 0,9 hasta 1,1 smmlv	18,3	21,7	23,9	-3,4	-5,6
Más de 1,1 hasta 2 smmlv	19,8	16,8	19,0	3,0	0,8
Más de 2 smmlv	10,3	11,0	11,9	-0,7	-1,7
No sabe/ no informa	6,1	4,2	3,2	2,0	2,9

FUENTE: Dane, 2022.

desempleo, redundando en el aumento de la pobreza. Mientras que modelos fuertes de estabilidad plena en el empleo mostraron menor impacto del desempleo generado por la pandemia, países como Colombia, con estabilidad relativa caracterizada por la posibilidad de despido sin justa causa con el pago de una indemnización mínima, se vieron más afectados por el desempleo.

1.7 FALTA DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO

La violencia en el lugar de trabajo es un fenómeno mundial que afecta sobre todo a las mujeres, por concentrarse en los sectores más afectados como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio. Se convierte en una vulneración a los derechos humanos, a la dignidad y es un obstáculo para el trabajo decente (OIT, 2016a, anexo I, párrafo 1).

En la 108 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se aprobó el Convenio 190, que consagra el derecho de todas las personas a un ambiente de trabajo sano, libre de acciones hostiles y violencia, incluyendo la violencia de género. Este instrumento internacional reconoce que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pone en riesgo la igualdad de oportunidades, abarca no solo a los trabajadores y trabajadoras en un concepto tradicional, sino que teniendo en cuenta la mayor vulnerabilidad en relaciones atípicas laborales también afecta a pasantes, personas

que buscan empleo, contratistas y todas aquellas personas que viven de su trabajo.

Colombia tiene una legislación que no es compatible con los avances del Convenio en aspectos como a quiénes cubre, el concepto de lugar de trabajo, la carga probatoria y el enfoque de género. Desde su promulgación en 2006, tal normativa ha sido pocas veces aplicada, razón por la cual es urgente que se ratifique el Convenio 190 y se adelanten las acciones legales para adecuar la protección de estos fenómenos que atentan contra los derechos humanos y lograr su cumplimiento mediante medidas reglamentarias y políticas públicas y privadas en las empresas.



Decálogo de infaltables en la agenda laboral

1

DEMOCRATIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

- 
Priorización del diálogo social para la legislación laboral en todos los ámbitos.
- 
Protección y promoción de la sindicalización y reparación colectiva del movimiento sindical en un contexto de posacuerdo de paz.
- 
Ampliación del ejercicio de la negociación colectiva a toda persona que preste sus servicios a otra y de su cobertura mediante un modelo de negociación por rama
- 
Respeto del derecho de huelga, derribando los obstáculos legales para su ejercicio, contrarios a los estándares internacionales.

2

MEDIDAS CONTRA EL DESEMPLEO

- 
Fortalecimiento de políticas activas y pasivas de empleo en cabeza de los servicios públicos de empleo nacionales y locales con enfoque territorial y poblacional.
- 
Reducción de la jornada laboral sin disminución de salarios.
- 
Aumento de la duración de las vacaciones.
- 
Elevación de la edad de ingreso al trabajo (con garantía de educación para las personas jóvenes sin edad de trabajar).
- 
Priorización para la reactivación económica de sectores productivos y de servicios que emplean mayor cantidad de mano de obra; prioridad en la asignación de pedidos gubernamentales de bienes y servicios en las zonas con mayores índices de desempleo.



- **Promoción del empleo rural** mediante instalaciones para almacenamiento de productos agrícolas, carreteras secundarias y terciarias y desarrollo de transportes locales.

3

POLÍTICA DE EMPLEO CON ENFOQUE DE GÉNERO Y REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES EN EL TRABAJO



- **Creación de un sistema nacional público de cuidado** que reconozca, redistribuya y reduzca el tiempo dedicado por las mujeres al trabajo de ciudadano remunerado, que garantice el cuidado como derecho y transforme la división sexual del trabajo.
- **Exclusión de la categoría de oficios del hogar de la "inactividad laboral"** como una medida de reconocimiento de este trabajo que principalmente realizan las mujeres.
- **Promoción de la inclusión laboral de mujeres** en sectores históricamente masculinizados y en los mejor remunerados, así como programas eficaces que promuevan el acceso a cargos altos.



- **Sanción efectiva de la inequidad salarial** de las mujeres.
- **Ampliación de la licencia de paternidad** hacia la equiparación con la de maternidad y extensión progresiva de ambas con garantía de paridad.
- **Enfoque diferencial para el empleo de poblaciones específicas** mediante el fortalecimiento de servicios de formación y de readaptación destinados a capacitar a los trabajadores y trabajadoras, especialmente jóvenes, incluyendo orientación vocacional, sistemas de cualificación, inserción laboral, y a aquellos y aquellas con alguna discapacidad, para la adquisición de las calificaciones necesarias para un empleo estable.

🌱 **Cuotas de vinculación de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, población trans y afrocolombiana,** fortalecimiento de incentivos públicos para su contratación y continuidad en el empleo.

🌱 **Desagregar las cifras de desempleo** y otros indicadores laborales que permitan un mejor diagnóstico al contemplar a la población trans, afrocolombianas, palenqueras, ROM y otras minorías.

4

TRANSFORMACIÓN PARA EL TRABAJO DEL FUTURO

🌱 **Adecuación a los cambios estructurales** (demográficos, tecnológicos y climáticos) **del futuro del trabajo** mediante la inversión en la economía del cuidado, infraestructura social y de servicios públicos especialmente en zonas rurales y el fortalecimiento de protección en la vejez.

🌱 **Inversión en las capacidades de las personas** y transición entre educación y trabajo y durante la vida laboral.

🌱 **Aplicación de normas laborales y ampliación de garantías laborales** específicas en las nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto y mediante plataformas tecnológicas.

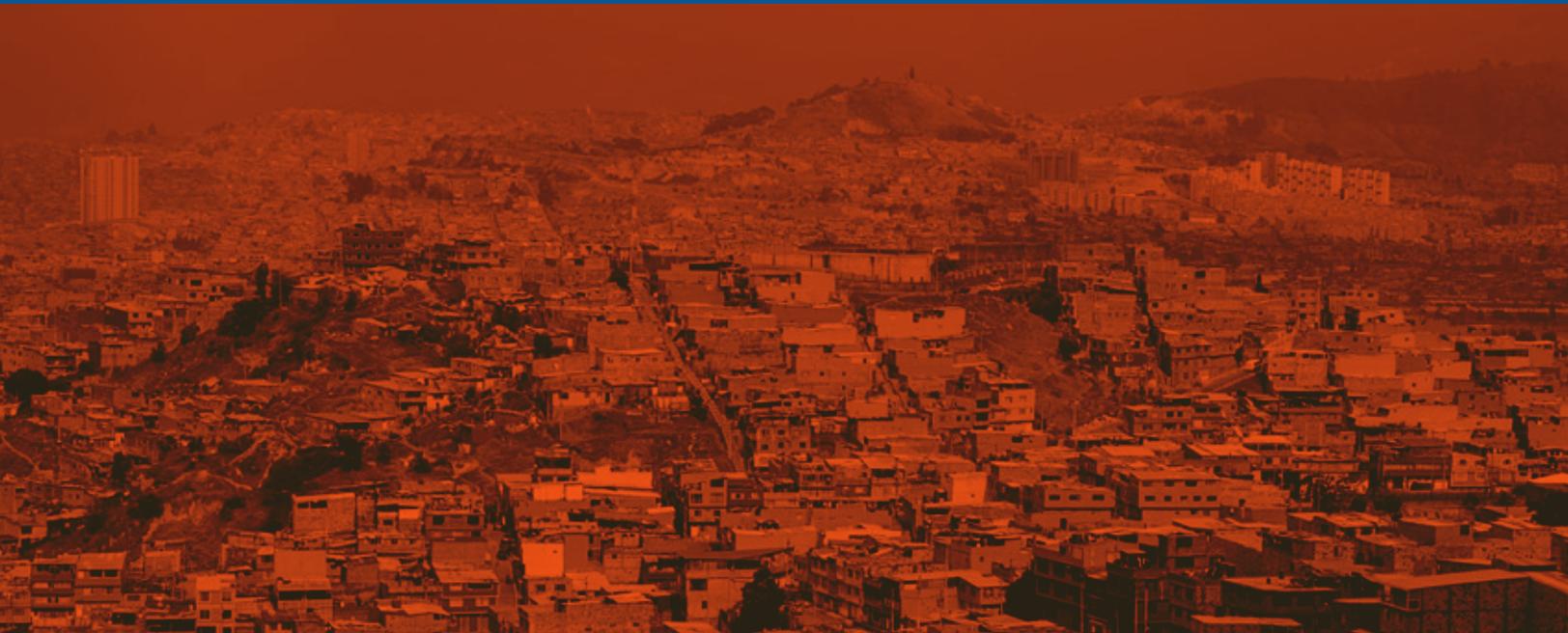
🌱 **Inversión en las economías verdes** (formalización del trabajo informal de recuperación de residuos) y reconversión de empleos perdidos con la descarbonización hacia empleos verdes.

🌱 **Las y los trabajadores y sus organizaciones deben tener voz en la discusión sobre mitigación y adaptación al cambio climático** y poder negociar convenios colectivos vinculantes con las empresas, en los sectores y a lo largo de las cadenas de suministro para avanzar en una transición justa.

5

GARANTÍA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ✿ **Cobertura plena de servicios** de salud con enfoque territorial y diferencial.
- ✿ **Retorno al sistema público y solidario** de reparto en pensiones.
- ✿ **Desmante de los “beneficios económicos periódicos” (BEP)** como sistema de ahorro individual precario.
- ✿ **Subsidio a la cotización** para trabajadores y trabajadoras de bajos ingresos y reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado para efectos de ahorro pensional.
- ✿ **Eliminación y sanción efectiva de obstáculos para el acceso a las prestaciones asistenciales y económicas** del sistema de riesgos laborales.
- ✿ **Sanción efectiva de empresarios y aseguradoras que no cumplan con la prevención** y el tratamiento de los riesgos en el trabajo.
- ✿ **Vinculación subsidiada a la seguridad** de trabajadores informales o independientes de bajos ingresos.



6

PROTECCIÓN SOCIAL PARA POBLACIÓN VULNERABLE SIN INGRESOS

• **Adecuación de un verdadero piso de protección social**

en los términos de la Recomendación 202 de la OIT, que incluya seguridad en el ingreso para población vulnerable frente a maternidad, paternidad, enfermedad, desempleo o invalidez.

• **Renta para familias vulnerables** sin ingresos, con niños y niñas.

• **Atención esencial en salud** para toda la población.

• **Ingresos mínimos dignos** para las personas de edad que no cuenten con pensión.

7

GARANTÍA DEL DERECHO AL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

• **Descongestión de la justicia laboral** mediante la inversión en recursos humanos y físicos para los despachos laborales especializados.

• **Fortalecimiento del sistema de inspección laboral** mediante la vinculación en carrera del número suficiente de inspectores conforme a la población económicamente activa del país, el diseño e implementación de un sistema de inspección laboral rural, publicidad de la

información de inspección laboral con acceso para trabajadores y trabajadoras y aumento de las inspecciones laborales reactivas in situ, de sanciones efectivas por violación de normas laborales, cobro y difusión de las mismas.

8

PRIMACÍA DE LA LABORALIDAD

- 👉 **Reconocimiento de estatus de trabajador y trabajadora y de los derechos fundamentales que esto implica** para las nuevas y actuales formas precarias, como el servicio doméstico, el trabajo en plataformas digitales y de los migrantes, y transición de quienes laboran en la informalidad a la formalidad en clave de trabajo decente.

9

FORTALECIMIENTO DE LA ESTABILIDAD LABORAL

- 👉 **Estabilidad plena en el empleo.**
- 👉 **Ratificación y cumplimiento del Convenio 158 de la OIT.**
- 👉 **Primacía de la contratación indefinida** por medio de incentivos tributarios.
- 👉 **Creación de sistemas de seguro al desempleo** que solvente no solo el ingreso sino la permanencia en el sistema de seguridad social.
- 👉 **Contratación directa con reducción de la tercerización laboral** mediante condicionantes de externalización y esquemas de extensión de responsabilidad solidaria y subsidiaria para la garantía de derechos.

10

ERRADICACIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA EN EL MUNDO DEL TRABAJO



- ✎ **Ratificación y cumplimiento del Convenio 190 de OIT y reconocimiento del concepto amplio de "mundo del trabajo"** para promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a una vida libre de violencia y acoso.





Bibliografía

- Ávila, Diana y Andrés Sánchez. 2021. "Teletrabajo y trabajo en casa en Colombia. Derechos laborales y género durante la pandemia". <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/18748.pdf>
- Birke Daniels, Kristina, Iván Daniel Jaramillo Jassir, Mery Laura Perdomo, Diana Paola Salcedo, Andrés Felipe Sánchez, Hernán Felipe Trujillo y Alejandra María Trujillo. 2021. "Retos del trabajo del futuro: una aproximación desde Colombia". Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia. Bogotá. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Retos+del+trabajo+del+futuro%3A+una+aproximaci%C3%B3n+desde+Colombia>
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. 2019. "Trabajar para un futuro más prometedor". Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22, 23 y 35 de la Constitución). Informe general y observaciones referidas a ciertos países. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Dane. 2020-2021. Encuesta nacional de uso del tiempo libre. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Bogotá
- Espino, Alma y Ana Isabel Arenas. 2020. "La crisis por la covid-19 en Colombia: oportunidad o retroceso para la autonomía económica de las mujeres". Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia.
- Figes, Orlando. 2021. Los europeos: tres vidas y el nacimiento de la cultura cosmopolita. Penguin Random House. Bogotá. Primera edición en Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. 2013. "Envejecimiento demográfico. Colombia 1951-2020. Dinámica demográfica y estructuras poblacionales". Bogotá.
- Parra-Polanía, Julián (coord.), Fernando Arias-Rodríguez, Jesús Bejarano, Marta López-Piñeros, Juan José, Ospina, Julio Romero y Eduardo Sarmiento. 2020. "Sistema pensional colombiano: descripción, tendencias demográficas y análisis macroeconómico". Ensayos sobre Política Económica. 96, septiembre 2020.
- Rodríguez, Corina y Gabriela Marzonetto. 2015. "Organización social de cuidado y desigualdad". Perspectivas de Políticas Públicas. 4 (8), pp. 103-134.
- Sánchez, Andrés. 2021. "Acceso a la justicia por violación a derechos laborales durante la pandemia". ILAW Network, Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia, CUT, CTC, ENS, Centro de Solidaridad. Bogotá.

Universidad del Rosario, Hans

Seidel Stiftung, El Tiempo,
Cifras y Conceptos. 2021. "El
perfil presidencial que quieren
los jóvenes colombianos".
Noviembre. Bogotá.

Velásquez, Mario. 2021. "La

protección ante el desempleo.
Medidas aplicadas durante la
crisis del covid-19". Comisión
Económica para América Latina
y el Caribe (Cepal). Santiago.

PÁGINA WEB

[https://www.dane.gov.co/
index.php/estadisticas-
por-tema/mercado-laboral/
empleo-y-desempleo](https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo)



