



TRABAJO DECENTE

EN CARTAGENA DE INDIAS

UNA PERSPECTIVA DESDE
LA INFORMALIDAD
Y EQUITAD DE GÉNERO

solidar
NETWORK



ORGANISING
INTERNATIONAL
SOLIDARITY



Con el soporte
Investigativo de:







TRABAJO DECENTE

EN CARTAGENA DE INDIAS

UNA PERSPECTIVA DESDE
LA INFORMALIDAD
Y EQUIDAD DE GÉNERO

solidar
NETWORK



ORGANISING
INTERNATIONAL
SOLIDARITY



Con el soporte
Investigativo de:



CARTAGENA DE INDIAS, NOVIEMBRE DE 2021.

TRABAJO DECENTE EN CARTAGENA DE INDIAS

UNA PERSPECTIVA DESDE LA INFORMALIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO.

Jael Moya Ramírez

Directora Fundación Movimiento por la Paz Colombia

Cesar Augusto Barrios González

Coordinador de Proyectos Fundación Hogar Juvenil

Manuela Arvilla Herrera

Directora Red de Empoderamiento de Cartagena y Bolívar

Jaime Díaz Ortiz

Secretario Relaciones Internacionales SINTRAIMAGRA

AUTORES

Luis Fernando López Pineda

Centro de Investigaciones Científicas del Caribe - CiCaribe
Investigador principal

Jesús Alejandro Duque Dávila

Centro de Investigaciones Científicas del Caribe - CiCaribe
Investigador

Saray Bermúdez Montes

Centro de Investigaciones Científicas del Caribe - CiCaribe
Investigadora

Catherine Ramos Díaz

Contadora Fundación Movimiento por la Paz Colombia
Coordinación Logística

COLABORADORES Y COLABORADORAS

Ivon Patricia García Zambrano

Sindicato SINTRAIMAGRA

Lucy del Carmen Sosa Ardila

Red de Empoderamiento de Cartagena y Bolívar

Beelsi González Rivera

Centro de Investigaciones Científicas del Caribe - CiCaribe

Asistides de Jesús Olivares Pineda

Centro de Investigaciones Científicas del Caribe - CiCaribe

Carlos Augusto González Rivera

Centro de Investigaciones Científicas del Caribe - CiCaribe

AGRADECIMIENTOS:

Alba González

Giulia Traversi

Red SOLIDAR

René Arrieta Pérez

Corrección de estilo

Gabriela Cuadrado Morad

Diagramación

CARTAGENA DE INDIAS, COLOMBIA. NOVIEMBRE DE 2021



ORGANISING
INTERNATIONAL
SOLIDARITY



Con el soporte
Investigativo de:



CONTENIDO

• Presentación	6
• Hacia una definición de trabajo decente en Cartagena de Indias	8
• Revisión de literatura	11
• Diseño metodológico	23
• Medición y resultados de sus dimensiones e indicadores	29
1. Dimensión oportunidades de empleo	29
Indicador 1.1 Tasa de ocupación	29
Indicador 1.2 Tasa de desempleo	31
Indicador 1.3. Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando (NINI)	32
Indicador 1.4. Tasa de informalidad laboral	33
Indicador 1.5. Tasa de desempleo juvenil	35
Indicador 1.6. Tasa de desempleo según nivel educativo	37
2. Dimensión Ingresos adecuados y trabajo productivo	38
Indicador 2.1. Tasa de asalariados con bajos ingresos	38
Indicador 2.2. Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes	39
Indicador 2.3. Tasa de trabajadores ocasionales	40
3. Dimensión horas de trabajo decente	41
Indicador 3.1. Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)	42
4. Dimensión conciliación del trabajo y la vida familiar	43
Indicador 4.1. Tasa de tiempo de trabajo remunerado frente al no remunerado	44
5. Dimensión trabajo que debería abolirse	45
Indicador 5.1. Tasa de trabajo infantil	45
6. Dimensión estabilidad y seguridad del trabajo	46
Indicador 6.1. Trabajo temporal	47
7. Dimensión entorno de trabajo seguro	48
Indicador 7.1. Cobertura de riesgos laborales	49
8. Dimensión seguridad social	50
Indicador 8.1. Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión	51
Indicador 8.2. Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que cotiza a un fondo de pensiones	53
9. Dimensión diálogo social	54
Indicador 9.1. Tasa de sindicalización	55
• Percepción de las trabajadoras y trabajadores cartageneros sobre el trabajo decente en la ciudad y su ocupación laboral	57

• Construyendo conocimiento sobre trabajo decente en Cartagena: diálogo con grupos focales de mujeres y expertos en el tema	81
• Relatoría del grupo focal de mujeres y jóvenes del barrio Bicentenario	81
• Relatoría de la reunión con el grupo de expertos	84
• Conclusiones	87
• Bibliografía	91
• Anexos	93

GRÁFICAS

• Gráfica 1. Tasa de ocupación	30
• Gráfica 2. Tasa de desempleo	31
• Gráfica 3. Tasa de jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando.	33
• Gráfica 4. Tasa de informalidad.	35
• Gráfica 5. Tasa de desempleo Juvenil.	36
• Gráfica 6. Tasa de asalariados con bajos ingresos.	38
• Gráfica 7. Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes.	40
• Gráfica 8. Tasa de trabajadores ocasionales.	41
• Gráfica 9. Jornada excesivamente larga.	42
• Gráfica 10. Tasa de tiempo remunerado frente al no remunerado.	44
• Gráfica 11. Tasa de trabajo infantil.	45
• Gráfica 12. Tasa de trabajo temporal.	47
• Gráfica 13. Cobertura de riesgos laborales.	49
• Gráfica 14. Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión.	51
• Gráfica 15. Porcentaje de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones.	53
• Gráfica 16. Tasa de sindicalización.	55
• Gráfica 17. Nivel educativo mas alto alcanzado.	58
• Gráfica 18. Estrato socioeconómico.	58
• Gráfica 19. Distribución de los ingresos según salarios mínimos devengados	60
• Gráfica 20. Rango salarial según tipo de empleo.	60
• Gráfica 21. Ingresos diarios promedios devengados	60
• Gráfica 22. Ingresos diarios promedio.	62
• Gráfica 23. Nivel académico alcanzado y tipo de empleo.	63
• Gráfica 24. Posibilidades de conseguir empleo frente a otra persona con sus mismas condiciones y capacidades.	64
• Gráfica 25. ¿Alguna vez se ha sentido discriminado laboralmente en Cartagena?	65
• Gráfica 26. ¿Se siente discriminado por ser trabajador de la economía popular o informal?	66
• Gráfica 27. En su opinión, los ingresos de su hogar.	67
• Gráfica 28. A causa de la pandemia de covid-19 ¿ Sus ingresos se han visto afectado?	67

• Gráfica 29. ¿Ha sido víctima de los siguientes casos?	69
• Gráfica 30. ¿Ha sido víctima de alguno de los siguientes casos?	69
• Gráfica 31. Si se presentara violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, en el trabajo o actividad que realiza, ¿cómo actuar ante esta situación y a quien acudir?	70
• Gráfica 32. El número de semanas que podría disfrutar de la maternidad es de:	71
• Gráfica 33. Su empleo o actividad le permite disfrutar del derecho al descanso remunerado por lactancia durante los 6 meses siguientes a la fecha del parto, estipulado en el artículo 238 del código sustantivo del trabajo.	71
• Gráfica 34. En su empleo o actividad, ¿Las condiciones de trabajo son seguras?	72
• Gráfica 35. ¿Con qué frecuencia se presentan condiciones inseguras o riesgos?	73
• Gráfica 36. ¿Está afiliado a una ARL, EPS y fondo de pensiones?	74
• Gráfica 37. ¿Cuántas horas en promedio trabaja usted diariamente?	75
• Gráfica 38. ¿Considera que el promedio de horas trabajadas por día es adecuado y le da tiempo para compartir con su familia y descansar lo humanamente necesario?	75
• Gráfica 39. ¿Esta afiliado a una caja de compensación familiar?	76
• Gráfica 40. ¿Cómo es el trato de su superior inmediato?	77
• Gráfica 41. ¿Considera que tiene o existe estabilidad laboral en su trabajo y que puede seguir ejerciéndola de manera regular?	77
• Gráfica 42. ¿La empresa tiene canales formales de comunicación con los trabajadores para que éstos negocien colectivamente los salarios, las horas extras y otras condiciones laborales?	78
• Gráfica 43. ¿Considera que tendrá la posibilidad de pensionarse?	78
• Gráfica 44. Factores que impiden en Cartagena disponer de un trabajo decente y digno.	79
• Gráfica 45. ¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de asegurar trabajo decente?	80
• Gráfica 46. Siente que en Cartagena se pueden dirimir los conflictos sociolaborales a través...	80

ANEXOS

• Anexo 1. Encuesta Trabajo Decente en Cartagena	93
• Anexo 2. Ficha Técnica Trabajo Decente 2019 - 2020	98

PRESENTACIÓN

Cartagena de Indias, ubicada al norte de Colombia y de Suramérica, cuenta con una población aproximada de más de un millón de habitantes, y buena parte de los mismos viven en condición de pobreza y/o vulnerabilidad, muy a pesar de que la ciudad cuenta con un sector productivo consolidado y generador de riqueza, conformado por grandes empresas de talla mundial, especializado en los sectores de servicios e industria como lo son el turismo, la industria petroquímica – plástica y la portuaria.

Buena parte de la explicación a la paradoja mencionada arriba se encuentra en su estructura económica, dado que la economía no genera los suficientes puestos de trabajo formales y de calidad que requiere la población en edad de trabajar (López y Novoa, 2020). Por lo anterior, aunque la ciudad presenta una de las tasas de desempleo más bajas del país, mucho del empleo es generado por la misma población a través del rebusque, ventas callejeras, etc., lo que comúnmente es llamado trabajo informal, y que en este Estudio denominaremos economía popular. De acuerdo a las estadísticas del Departamento Nacional de Estadísticas (DANE), la situación antes descrita es más drástica para grupos poblacionales como el de las mujeres, los jóvenes y población afrodescendiente.

La anterior situación genera como consecuencia que buena parte de la población que obtiene sus ingresos y sustento diario a partir del trabajo por cuenta propia, no cuente con condiciones laborales dignas, y, por tanto, su calidad de vida puede ser precaria, y esto, a su vez, puede ocasionar condiciones de trabajo no decente. No obstante, no se conocen estudios e investigaciones sobre el trabajo decente en Cartagena de Indias, o programas o proyectos que trabajen sobre el tema. Por esta razón, las organizaciones cartageneras que lideremos este estudio (Movimiento por la Paz Colombia, Fundación Hogar Juvenil, Red de Empoderamiento de Mujeres de Cartagena y Bolívar, Sindicato SINTRAIMAGRA y el Centro de Investigaciones Científicas del Caribe – CiCaribe-) tuvimos la iniciativa de presentar a la Convocatoria de Pequeñas Subvenciones de la Red SOLIDAR¹ (en el marco de su programa

¹ Red de organizaciones de sociedad civil europea



Organizando la Solidaridad Internacional, financiado por la Unión Europea), una propuesta cuyos objetivos buscaban hacer una primera aproximación hacia una definición de trabajo decente en Cartagena y una medición de la misma, intentando crear una línea base para la medición del trabajo decente en la ciudad. Los resultados de este ejercicio se orientan a proponer lineamientos y recomendaciones que permitan mejorar las cualidades que dignifiquen el trabajo en la ciudad, especialmente en las mujeres. Las recomendaciones también servirán como insumos para la elaboración de políticas públicas que aborden esta problemática. Esta propuesta se cristalizó en el Estudio “Trabajo decente en Cartagena de Indias. Una perspectiva desde la informalidad y equidad de género”, el que se propuso a SOLIDAR para ser financiado siendo aprobado y hoy se concreta en este documento.

De esta manera, el Estudio sobre Trabajo Decente en Cartagena, en primer lugar, acoge la metodología propuesta por la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo (en adelante Red Ormet) donde se analizan los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de información secundaria, que se obtiene de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Por otro lado, también se consultó la opinión y percepción de las trabajadoras y trabajadores cartageneros sobre sus empleos y oficios, a partir de una encuesta que indagó sobre las diferentes dimensiones y factores que determinan el trabajo decente. De igual forma, se organizaron dos grupos focales para contrastar el conocimiento obtenido a través de la metodología descrita anteriormente: uno con expertos del mercado laboral cartagenero y otro con mujeres y jóvenes cartageneras.

Esperamos que el conocimiento generado en este proyecto sirva a la sociedad cartagenera y especialmente a los tomadores de decisiones, a emprender acciones que permitan consolidar una ciudad más incluyente, con una economía generadora de empleo de calidad y que respete las condiciones laborales para lograr más trabajo decente y digno.

ANÁLISIS CONCEPTUAL:

HACIA UNA DEFINICIÓN DE TRABAJO DECENTE EN CARTAGENA DE INDIAS

Una de las primeras referencias al concepto de trabajo decente, se encuentra en el documento Memoria del director general de la OIT, Juan Somavia, con alusión de su 87ª reunión, realizada en Ginebra en junio de 1999. En esta conferencia internacional el término trabajo decente fue utilizado por primera vez como concepto y estrategia de acción, el cual fue definido como aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana (OIT, 1999).

Se estableció que el trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción del empleo, la protección social, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social. Desde entonces, estos objetivos comenzaron a orientar las decisiones de la organización, convirtiéndose en referente para las naciones.

Objetivos estratégicos del trabajo decente y digno:

1) Oportunidades de empleo e ingresos para todas las personas en condiciones de trabajar: este primer objetivo se relaciona con la promoción y generación de puestos de trabajo, con remuneraciones justas y crecientes. Es de vital importancia, relaciona la situación del trabajo con la superación de la pobreza mediante la reducción del desempleo y el mejoramiento de los ingresos por trabajo. El empleo abarca todas las clases de trabajo y tiene dimensiones cuantitativas y cualitativas. Con esto, el concepto de trabajo decente es aplicable tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores independientes y los trabajadores domésticos.

2) Protección y seguridad social para los trabajadores sin distinción: busca que quienes poseen un puesto de trabajo puedan acceder a los sistemas de protección y seguridad social, para el trabajador y para su familia.

3) Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo: este objetivo busca la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como un requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano.

4) Diálogo social y tripartismo: finalmente, se busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores cuenten con espacios y momentos de participación y decisión, para enfrentar problemas, necesidades y retos, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas.



‘Trabajo decente’ es un concepto que busca expresar la idea de lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades, no es cualquier trabajo; no es decente, el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo (Levaggi, 2004).

En el caso de Cartagena de Indias, una definición de trabajo decente necesariamente debe tener en cuenta de manera priorizada las condiciones en que se realiza el trabajo, es decir, si las personas se emplean de manera formal con contrato laboral, dado que en la ciudad, más del 50% de las personas ocupadas lo hacen por cuenta propia o a través de la economía popular, que también es conocida como trabajo informal. Así mismo, también se le debe dar prioridad y alta ponderación a la igualdad de oportunidades para acceder al empleo, puesto que en la ciudad hay grupos poblacionales que son discriminados en el mercado laboral, tales como las mujeres, la población afro, y la población LGBTI (Ver estudios del Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar, OML)

REVISIÓN DE LITERATURA Y ESTADO DEL ARTE

11

UNA PERSPECTIVA DESDE LA INFORMALIDAD Y EQUITAD DE GÉNERO



Operativo de campo:
Aplicación de
encuestas en
playas de Cartagena

Como se mencionó anteriormente, el trabajo decente ha sido estudiado y discutido desde diversos enfoques y metodologías. A nivel internacional existen diferentes instituciones que en los últimos años se han destacado por desarrollar políticas y variables de medición entorno al presente tema. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desarrolló el concepto de trabajo decente como el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. La Unión Europea, por su parte, determinó un conjunto de principios para los buenos trabajos y la calidad de los mismos, y ofrece un fuerte liderazgo en la promoción del trabajo decente de dicha región y a nivel mundial. El Banco Mundial integró el concepto de trabajo decente como parte de sus estrategias de lucha contra la pobreza extrema, incluyéndolo en el primer objetivo de desarrollo del milenio.

La OIT realizó en 2008, en Ginebra, una reunión tripartita de expertos, la cual abrió camino y proporcionó orientaciones a los miembros de esta organización en lo que concierne a una metodología global para medir los progresos alcanzados en materia de trabajo decente en el ámbito internacional. Llevaron a cabo un examen de los principios de medición, y examinaron algunas posibilidades en cuanto a la manera en que dichos principios rectores de carácter general podían aplicarse en la práctica, lo que incluyó la utilización de un conjunto de

posibles indicadores principales que podrían complementarse con otros indicadores adicionales. Por otra parte, se determinó que para evaluar los progresos en materia de trabajo decente registrados en los países se necesitan dos tipos de información: indicadores estadísticos e información sobre los derechos en el trabajo y sobre el marco jurídico relacionado con el trabajo decente. De esta manera lograron plantear una de las primeras propuestas guía para el estudio del trabajo decente, a través de una amplia batería compuesta de unos 66 indicadores iniciales y 20 indicadores cualitativos del marco jurídico, de los cuales aproximadamente 28 eran clasificados como indicadores relevantes distribuidos en 10 dimensiones más 1 categoría especial (TMEMDW, 2008).

Entre las 10 dimensiones se encontraban: oportunidades de empleo, trabajo que debería abolirse, ingresos adecuados y trabajos productivos, horas de trabajo decentes, estabilidad y seguridad del trabajo, combinación del trabajo y la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, entorno de trabajo seguro, seguridad social, diálogo social y representación de los trabajadores. La dimensión categoría especial se titulaba: Contexto económico y social del Trabajo Decente.

Teniendo en cuenta las conclusiones de la reunión tripartita del 2008, se elaboró el primer manual sobre conceptos y definiciones de indicadores de trabajo decente se dio a conocer una descripción de los indicadores del marco legal y estadístico. De un forma pragmática y útil crearon esta herramienta para usuarios y productores de estadísticas laborales, la cual fue promovida para la armonización de los datos regionales e internacionales sobre empleo y trabajo. Esta primera versión del manual se sintetizó en una batería de 25 indicadores estadísticos, distribuidos en 10 dimensiones que proporcionan información para la medición y el seguimiento de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente y digno (ILO, 2012).

Por otro lado, (Mamani, Cáceres, & Rozas, 2020) elaboraron un índice multidimensional de trabajo decente en la región Puno, en Perú, para que evaluara de forma específica las condiciones de vulnerabilidad laboral y estimara los factores que expliquen la presencia de trabajo decente. Trabajaron con la encuesta nacional de hogares (ENAHOG) de Perú, y tomaron para el análisis

solo a la población económicamente activa (PEA) ocupada. El índice multidimensional lo construyeron mediante el análisis de componentes principales. Y para la estimación de los factores determinantes que explicaron la presencia de trabajo decente, utilizaron un modelo logit multinomial ordenado. Entre sus principales resultados encontraron que en la región de Puno el hecho de ser mujer conlleva a una mayor probabilidad de tener trabajo vulnerable. Y que los más propensos a tener un trabajo no decente son los trabajadores que pertenecen a la rama extractiva. Además, a diferencia de otros sectores, los trabajadores pertenecientes al sector público presentaron una mayor probabilidad de contar con un trabajo decente, revelando así que las personas que trabajan en este sector tienen mejores condiciones laborales.

En este sentido, cada país es autónomo en acogerse a las guías propuestas y seleccionar la metodología o el conjunto de indicadores que considera más adecuados para evaluar la evolución de cada uno de los elementos fundamentales del trabajo decente en su territorio, de acuerdo a las condiciones, disponibilidad estadística y realidades que este viva.

Ahora bien, a nivel nacional (Tangarife, Ramírez, Bedoya, Flórez, & Correa, 2010) midieron y evaluaron el trabajo decente en Colombia a partir de la construcción de un índice general del trabajo decente. Este estudio se basó en los planteamientos de los trabajos de (Anker, Chernyshev, Egger, & Ritter, 2003)) y (Bescon & Mehran, 2003). Del primero, adoptaron como dimensiones del trabajo decente las seis facetas que estos autores proponen, y del segundo acogieron la idea de que el trabajo decente debe ser medido fundamentalmente por indicadores del mercado laboral, lo que les permitió reducir el volumen de indicadores que habían propuesto a menos de treinta. De esta manera, seleccionaron los indicadores para medir cada faceta de acuerdo con la información estadística que se produce en el país y, en caso de que no existiera alguno, eligieron indicadores que se aproximaran a los sugeridos internacionalmente como lo fue en el caso de la violencia antisindical, para producir así una propuesta original y sintética de indicadores. Entre sus hallazgos metodológicos encontraron que los datos estaban correlacionados de forma coherente y que las similitudes existentes entre el índice de trabajo decente de

los hombres y el de las mujeres, mostraban que para ambos el componente de seguridad social era el que más peso tenía dentro del índice, debido a la cantidad de varianza que explica este factor, en este se está resumiendo la mayor parte de las diferencias estructurales de los municipios que impactan en el indicador. El segundo factor que se destacó dentro del índice general por género, y que también presentó un importante punto de referencia para la medición del trabajo decente, es el de las oportunidades de empleo, el cual brindó información sobre la estructura del mercado laboral en cada municipio y la capacidad de este para responder a la demanda de fuerza laboral. La principal diferencia en la medición del trabajo decente por género se presentó en el peso de los indicadores de Trabajo Precario (ITP) y de Dignidad en el Trabajo (IDT), en los hombres se destaca más el IDT que el ITP, mientras que en las mujeres se invertía esta relación. Esto es un indicio de que, en la estructura laboral de la población femenina, la precarización del trabajo es más notoria, es decir, son más las mujeres que están en empleos que no cumplen con las garantías mínimas que un trabajo debe ofrecer, mientras que en los hombres la precarización es mucho más uniforme y no hay tantos casos extremos como pasa con las mujeres.

Por su parte, (Pérez, Castañeda, & Correa, 2011) elaboraron un diagnóstico de la situación laboral de los trabajadores en las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta, en el Caribe colombiano, en el año de 2011. Hicieron una revisión de documentos e investigaciones realizadas en las ciudades estudiadas, en los que se abordan temáticas afines al trabajo, informes de condiciones económicas y laborales, diagnósticos de pobreza, e informes de percepción ciudadana, entre otros. De igual manera, hicieron un seguimiento a los indicadores del DANE y a los observatorios y centros de información de universidades y cámaras de comercio. Dicha información la complementaron con la revisión de los planes de gobierno y con un trabajo de campo cualitativo, que utilizaron como estrategia principal la entrevista a profundidad con personas representativas, tales como académicos del tema, líderes sociales y gremiales, funcionarios públicos, trabajadores y empleadores. Igualmente, buscaron rescatar, además de la información, estadística existente sobre el tema en cada una de las ciudades, las voces y las percepciones de la experiencia de líderes, ciudadanos y trabajadores que compartieran opiniones y puntos de vista.



Se evidencia, asimismo, que con relación a las mujeres en el trabajo, solo en la ciudad de Cartagena se cuenta con diagnósticos que visibilizan las condiciones de vulnerabilidad y de violación a sus derechos en el mundo del trabajo, dado que en Santa Marta y Barranquilla, no se cuenta con un registro claro de la violencia hacia la mujer en el mundo del trabajo. En medio del entorno patriarcal que caracteriza a las tres ciudades estudiadas, pareciera que este es un asunto que se naturaliza o se normaliza en la vida cotidiana de sus habitantes, tanto en hombres como en mujeres. No hallaron denuncia respecto a ese tema, y ello también puso de manifiesto la falta de credibilidad en las instituciones del Estado para llevar a cabo la restitución de derechos. En este aspecto, plantearon la necesidad de desarrollar investigaciones que recojan la voz y la experiencia de las mujeres en el ámbito del trabajo, ya que no es un secreto que la división de género en el trabajo, ha cosificado y relegado a la mujer a unas funciones y actividades mal remuneradas, con doble jornada laboral, arraigadas al plano doméstico o a la economía del rebusque y de la informalidad.

Se encontró que las tres ciudades tienen como característica que el 60% de sus trabajadores está en el ámbito de la economía informal y del rebusque, lo que visibiliza la inexistencia de fuentes de empleo, de fenómenos como el desplazamiento forzado y la ausencia de cualificación para el trabajo en sectores especializados de la industria, entre otros. La ausencia de un empleo formal en las ciudades y el crecimiento económico en la región Caribe, impulsan la informalidad. Pero además, han generado una representación social en la sociedad, que considera que lo importante es conseguir trabajo y acceder a unos ingresos, independientemente de la explotación que eso genere y la vulneración a los derechos laborales. Puntualizaron que el estigma hacia el sindicalismo, que el gobierno anterior profundizó al asociarlo con organizaciones que obstaculizan el desarrollo del país, en términos económicos, o de vincular a sus asociados con sectores armados, entre otros, se mantiene vivo y en la memoria de muchas personas. Ello se expresa en la desconfianza, el temor y la incredulidad frente a la organización sindical.

(Corzo, Zuluaga, Guataquí, & Zuluaga, 2011) Analizaron el trabajo decente en la ciudad de Bogotá entre los años 2007 y 2010, mediante el índice compuesto de trabajo decente, y el análisis

por dimensiones del trabajo decente propuesto por la OIT. Los resultados señalan que los jóvenes son los más afectados. La tasa de desocupación de la población entre 14 y 26 años en Bogotá pasó de 18,1% en 2007 a 20,3% en 2010. Además, se encontró que al menos 1 de cada 6 jóvenes en este rango de edad no estudia y no hace parte de la población económicamente activa, y dentro de esta población, 7 de cada 10 personas son mujeres. De esta forma, se evidenció que los jóvenes, además de ser una población que presenta graves problemas de desempleo y calidad del trabajo, enfrentan una problemática cuyas consecuencias afectan su productividad y deprimen las oportunidades potenciales de trabajo e ingresos de calidad.

Los jóvenes enfrentan dos graves problemas cronológicos en materia de carencia de oportunidades al no estudiar, estar laborando o al estar interesados en buscar empleo. El primero, estático y de corto plazo, está relacionado con la privación de ingresos debido a la imposibilidad o al simple deseo de no laborar. El segundo problema, dinámico y de largo plazo, muestra las implicaciones de no haber laborado o estudiado y, a la vez, impacta la reducción de la productividad, en general, y en los ingresos potenciales que tendrá durante cada etapa de su vida laboral.

(Farné, y otros, 2014) escribieron un libro en el que la mayoría de los capítulos están compuestos por investigaciones temáticas específicas sobre el trabajo decente para los jóvenes, para las mujeres, para las personas de la tercera edad, al igual que relacionan el concepto de trabajo decente y la implementación de los tratados de libre comercio. Declaran, que si bien es cierto que se han tomado medidas internacionales y nacionales para enfrentar los obstáculos que tienen los jóvenes para obtener y sostener un trabajo decente, también se necesita una mayor articulación entre las políticas, programas y proyectos, tanto públicos como privados; lo cual es absolutamente válido en Bogotá como en el resto de las ciudades de Colombia, donde la visión puramente sectorial diluye, a veces, las perspectivas menos parcializadas y las especificidades de los grupos poblacionales.

Se halló que la dimensión de diálogo social presenta un gran déficit en dos sentidos. Primero, en términos de información disponible: de los cuatro indicadores principales seleccionados para su estudio,



solo se dispuso de información para la estimación de uno de ellos; segundo, el indicador de tasa de sindicalización para Bogotá solo cubre el 2,7% de la población ocupada. Además, mencionaron que la dimensión de igualdad de oportunidades constituye la segunda que presenta signos negativos y se encuentra relacionada con la dimensión de jornadas laborales, toda vez que su ampliación en los hombres significa una mayor división sexual del trabajo. Aunque comparativamente Bogotá cuenta con indicadores muy superiores al resto de los niveles territoriales, la igualdad de oportunidades constituye una dimensión que presenta signos negativos en sus tres indicadores para el último año de su estudio. Y, en general, la equidad de género presentó tendencias anticíclicas: en contextos de mejoramiento de las oportunidades, las mujeres se retrasan relativamente y en tiempos de dificultades hay una equidad hacia abajo.

(Jassir, Roa, Cortés, & Rocha, 2015) analizaron mediante el índice compuesto de trabajo decente, y el enfoque multidimensional propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, el cumplimiento de los estándares que permiten inferir la calidad de trabajo en Colombia y su adecuación al modelo de trabajo decente. La evolución del trabajo decente en Colombia ha sido, en términos generales, positiva en relación con las oportunidades laborales que se presentan a la población. La construcción de un clima de trabajo decente satisfactorio debe empezar por trabajar directamente en uno de los flagelos más profundos del sistema de relaciones laborales colombiano, constituido por la informalidad, la cual alcanza tasas cercanas al 49 % de la masa total de personas en condiciones de trabajar en el sector urbano y el 88 % en el sector rural. En materia de igualdad de oportunidades y tratamiento en el trabajo, observaron una clara falencia en tanto la población femenina en edad de trabajar es mayor a la masculina; no obstante, es porcentualmente inferior la cantidad de mujeres económicamente activas y ocupadas que la población masculina. Así mismo, observan que la tasa de desempleo ha aumentado levemente a lo largo de los años en la población femenina, lo cual evidencia que de esa población femenina inactiva solo el 30,5 % se dedica a estudiar, de modo que la brecha entre uno y otro género en materia de ocupación presenta una tendencia a aumentar.

En materia de trabajo decente uno de los aspectos más preocupantes en Colombia es el tema de la protección social.

Dado que la cobertura es escasa y alcanza tan solo un 30 % de la población ocupada; o sea, que gran parte de los colombianos sin importar si trabajan formalmente o informalmente, e incluso si cotizan al sistema general de pensiones llegarán a la edad madura, en la que se dificulta trabajar y conseguir trabajo, sin tener un respaldo económico que le permita un nivel de vida deseable, y engrosarán las cifras de desempleados o de trabajadores informales, con salarios posiblemente inferiores al mínimo. Sumado a lo anterior, se prevé que solo el 10% de los afiliados al sistema pensional logrará completar los requisitos de causación de la pensión de vejez, sin perjuicio del tendencial cambio de política institucional hacia un sistema asistencial por el cual se obtiene un ingreso que no permite mejor bienestar.

(Stefano, Guerrero, & Carvajal, 2016), evaluaron la posibilidad de calcular los 18 indicadores estadísticos principales propuestos en (ILO, 2012), y llegaron a la conclusión de que 15 de ellos pueden ser replicados de forma periódica en el país. Así lo hicieron en su estudio con respecto al primer semestre de 2010 y de 2014. En este periodo evaluado todos los indicadores considerados evidenciaron mejoras en las condiciones de trabajo decente en su dimensión estadística básica y en cada una de las 9 dimensiones. Asimismo, los avances registrados fueron tanto de orden cuantitativo como cualitativo. La población ocupada aumentó y el desempleo disminuyó, al igual que la inactividad de los jóvenes. La reducción de la pobreza entre los trabajadores fue sustancial y fue acompañada por una mejora relativa de los salarios de los trabajadores en el extremo inferior de la distribución de ingresos. Por su lado, la baja de la informalidad, del empleo precario y de las largas jornadas de trabajo son indicios de una mejora generalizada de la calidad del empleo. Determinan que, en Colombia, entre los años 2010 y 2014, si bien las fuentes de discriminación en el trabajo son múltiples, las relacionadas con el sexo consideradas en su estudio muestran una reducción de la segregación ocupacional.

(Mera, 2020) Estudia y compara el concepto de trabajo decente en Medellín y otras ciudades capitales del país como Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cúcuta y Manizales, para el periodo 2010-2018, a fin de determinar qué tan distante se encuentra Colombia de esta concepción del empleo. Emplearon los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), las estadísticas de la fuente de riesgos laborales (RLData) de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) y el Sistema de Información Laboral y Sindical (Sislab) de la Escuela Nacional Sindical (ENS). Con estas fuentes construyeron un conjunto de indicadores inspirados y adaptados de la OIT. La información que se obtuvo fue que en todo el país, en promedio, 17 de cada 100 jóvenes están desempleados. Y este desempleo juvenil, en términos generales viene afectando más a las mujeres que a los hombres.

Puntualizaron que la menor desocupación para los menos cualificados estaría relacionada con la alta informalidad del país y la mayor actividad de establecimientos comerciales en comparación con la industria. El país registra diferencias notables en su capacidad de absorber la necesidad de trabajo de los jóvenes, y en una proporción importante de los más cualificados. Y si los cualificados no están accediendo a empleos, no se puede hablar de una economía con puestos de trabajo decentes. De esta manera concertaron que, si bien es cierto que según los últimos resultados el país ha avanzado en materia de empleo decente y digno, estos han sido insuficientes. Ya que las diferencias entre los territorios son evidentes, pues existen brechas estructurales territoriales en términos de trabajo decente, y es por eso que el país aún tiene un camino suficientemente largo por recorrer antes de poder considerar a su mundo laboral como decente.

Por su parte, el mercado de trabajo cartagenero ha sido estudiado en los últimos años de manera rigurosa y profunda por parte del Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar (OML). En un primer momento (2011) hicieron un diagnóstico muy completo del mercado de trabajo cartagenero, luego iniciaron una serie de estudios de perfiles ocupacionales y brechas de capital humano en los principales sectores productivos de la ciudad. También hicieron dos investigaciones sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo cartagenero y la calidad del empleo en la ciudad. De todos estos estudios se concluye que el mercado laboral cartagenero presenta fallas estructurales como consecuencia de los problemas de la estructura económica y productiva de la ciudad; aunque la ciudad mantiene tasas de desempleo bajas, muchos de los puestos de trabajo generados son



por cuenta propia y de manera informal, además existen brechas de capital humano en sus principales sectores productivos, donde las competencias o habilidades del ser son las que presentan mayores debilidades, también hay problemas en materia de bilingüismo, y en algunos casos, no se encuentra en la población los perfiles laborales demandados por las empresas. Por otra parte, existe una amplia discriminación en contra de las mujeres, cuyo grupo poblacional presenta tasas de desempleo más alta que los hombres y sus salarios son inferiores a los de estos últimos frente a ocupaciones similares. En materia de calidad del empleo, el OML encontró que en varias actividades empresariales de la ciudad las condiciones laborales son precarias, especialmente en el sector de la construcción.

Actualmente existen diversos enfoques metodológicos que se han utilizado para medir y analizar el concepto de trabajo decente (TD). En Colombia, existen investigaciones muy importantes como “Medición del trabajo decente en Colombia” (Tangarife, y otros, 2010) de la Escuela Nacional Sindical, “El trabajo decente en Colombia” (Universidad Externado de Colombia, 2016), y también investigaciones sobre las ciudades: “Trabajo decente en Bogotá, diagnóstico, análisis y perspectivas” (Pineda, y otros, 2014), “Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018)” (López, 2020), y referente a Cartagena se destaca el trabajo titulado “La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena” (Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, 2013); sin embargo, no se encuentran aproximaciones cercanas a la medición del TD en la ciudad, por tanto, esta investigación busca crear una línea base sobre la medición del trabajo decente en la ciudad de Cartagena.

Este trabajo, consta de dos partes. En primer lugar, se hará una recopilación y análisis descriptivo de los indicadores que explican el TD. Esta primera fase, se hará a partir de la metodología propuesta por la Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, donde se analizan los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de información secundaria que se obtiene principalmente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE.

Como ya se mecionó, los cuatro objetivos estratégicos de la OIT son:

- | |
|--|
| • Oportunidades de empleo e ingresos para todas las personas en condiciones de trabajar. |
| • Protección y seguridad social para los trabajadores sin distinción. |
| • Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. |
| • Diálogo social y tripartismo. |

En este sentido la OIT (2012) definió una amplia batería de indicadores estadísticos que proporcionan información para la medición y el seguimiento de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente y digno. Se incluyeron también indicadores del contexto económico y social. Los indicadores de trabajo son agrupados en 10 componentes o dimensiones fundamentales, que permiten estructurar la metodología de medición y seguimiento (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, 2014). Para los casos en que sea posible, se desagregarán los indicadores por sexo, grupos de edad, actividad económica, posición ocupacional, entre otros, con el fin de tener un análisis más amplio.

Las dimensiones que agrupan los indicadores son:





Se toman los años 2019 y 2020 como periodo de tiempo, y, a fin de tener una mayor capacidad de análisis y comparación, los indicadores se estimaron para la ciudad de Cartagena, Barranquilla² y Montería. Todos los indicadores se calcularon a partir de la información suministrada por la (GEIH).

Por otro lado, se realizó un trabajo de campo para recolectar información primaria que permita tener una aproximación de la percepción de las trabajadoras y trabajadores cartageneros con respecto a sus condiciones laborales. Para esto, encuestó a más de 500 trabajadoras y trabajadores formales e informales y mujeres líderes de Cartagena de Indias. La técnica a utilizar en la aplicación de esta encuesta, es un muestreo por conveniencia. Al ser una investigación exploratoria, este recurso se alinea a las necesidades y objetivos de esta investigación.

De igual forma, se organizaron mesas de trabajo con dos grupos focales: una con representantes de organizaciones de mujeres, y la otra con expertos en la temática, con el fin de tener un acercamiento a las comunidades que se ven mayormente afectadas y conocer las principales opiniones y propuestas que surjan de esta actividad, haciendo énfasis en el 4 objetivo estratégico de la OIT: diálogo social y tripartismo.

A continuación se presenta una tabla resumen de las dimensiones, su definición y los indicadores que las miden (Red Ormet):

² La ciudad de Barranquilla incluye el área metropolitana que está compuesta por los municipios de Soledad, Puerto Colombia, Galapa y Malambo.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores para medir el trabajo decente

Nombre del Indicador	Dimensiones y descripción de los indicadores	Forma de Cálculo
1. Oportunidades de empleo		
1. Tasa de ocupación	Porcentaje de personas consideradas como ocupadas (PO) según definición del DANE con respecto a la población de 10 o más años de edad en zona rural, más la población de 12 años	(Número de ocupados en edad de trabajar/ Población en edad de trabajar) x 100
2. Tasa de desempleo	Porcentaje de personas consideradas como desempleadas (o que se encuentran buscando empleo) con respecto a la población que integra la fuerza laboral (población económicamente activa)	(Número de personas desempleadas en edad de trabajar/ Población económicamente activa) x 100
3. Desempleo según nivel de educación	Porcentaje de población que se encuentra en estado de desempleo por nivel educativo (ninguno, preescolar, básica primaria, básica secundaria, media y superior) con respecto al total de la población económicamente activa	((Población desempleada por nivel educativo) / (Población fuerza laboral))*100
4. Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando	Porcentaje de jóvenes de 14 a 28 años que no se encuentran estudiando ni trabajando con respecto a la población total joven de 14 a 28 años de edad	[Número de jóvenes desempleados + número de jóvenes económicamente inactivos - (Número de jóvenes económicamente inactivos y desempleados que estudian o se están capacitando)] / Número total de jóvenes x 100
5. Tasa de informalidad	Porcentaje de personas ocupadas de manera informal.	= (Número de ocupados informales / Número total de ocupados
6. Tasa de desempleo juvenil	Porcentaje de población de 14 a 28 años que se encuentra desempleada (o buscando empleo) con respecto a la fuerza laboral de 14 a 28 años	

Nombre del Indicador	Dimensiones y descripción de los indicadores	Forma de Cálculo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo		
7. Tasa de asalariados con bajos ingresos (salario inferior a los dos tercios de la mediana del salario por hora);	Relación porcentual de ocupados asalariados que trabajan por salarios bajos	$(\text{Número de asalariados pagados con menos de } 2/3 \text{ de la mediana del salario por hora} / \text{Asalariados totales}) \times 100$
8. Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes		
9. Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente.	Porcentaje de asalariados que han recibido capacitación recientemente	$(\text{Número de asalariados que han recibido capacitación en los últimos 12 meses}) / (\text{Número de asalariados}) \times 100$
10. Tasa de trabajadores ocasionales		
3. Horas de trabajo decente		
11. Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)	Porcentaje de los ocupados que laboran en la semana más de las 48 horas legales	$\text{Número de ocupados cuyo número de horas efectivamente trabajadas es más de 48 horas por semana} / \text{número total de ocupados}) \times 100$
4. Conciliación del trabajo y la vida familiar		
12. Tasa de tiempo de trabajo remunerado frente al no remunerado	Razón del número de horas semanales destinadas a actividades no remuneradas frente al número de horas semanales destinadas a trabajo remunerado	$(\text{Horas promedio semanal dedicadas a actividades no remuneradas}) / (\text{Horas promedio semanal dedicadas a actividades remuneradas}) \times 100$
5. Trabajo que debería abolirse		
13. Tasa de trabajo infantil	Porcentaje de la población infantil (10-17 años) que se encuentra ocupada frente a la población total de 10-17 años	$(\text{Número de niños entre 5 y 17 años en trabajo infantil}) / (\text{Total de niños entre 5 y 17 años}) \times 100$

Nombre del Indicador	Dimensiones y descripción de los indicadores	Forma de Cálculo
6. Estabilidad y seguridad del trabajo		
14. Trabajo temporal	Porcentaje de ocupados con contrato a término fijo o vinculados a través de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado o empresa asociativa de trabajo con respecto al total de ocupado	(Población ocupada con contrato a término fijo o vinculados temporalmente, con asociativas o cooperativas de trabajo / Población ocupada)*100
8. Entorno de trabajo seguro		
17. Cobertura de riesgos laborales	Porcentaje de la población ocupada afiliada a ARP	(Número de personas afiliadas a ARP/ Número de ocupados)
18. Inspección laboral	Porcentaje de inspectores por cada diez mil ocupados	(Número de inspectores de trabajo / Número de ocupados) x 10.000
9. Seguridad Social		
19. Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión	Porcentaje de la población adulta que recibe pensión de vejez	(Número de beneficiarios de pensiones de vejez en edad legal de jubilación / Número total de personas en edad mayor a la legal de jubilación) x 100
20. Porcentaje de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	Porcentaje de la fuerza laboral que cotiza en un fondo obligatorio de pensiones	(Número de PEA que cotizan a un fondo de pensiones)/(PEA) x 100
10. Diálogo social		
21 Tasa de sindicalización	Porcentaje de la población ocupada que es sindicada	(Número de ocupados que hacen parte de una asociación sindical/ Número total de ocupados) x 100

Fuente: Red Ormet

TRABAJO DECENTE EN CARTAGENA DE INDIAS:

MEDICIÓN Y RESULTADOS

29

A continuación se presentan los cálculos y resultados de los indicadores que componen las dimensiones para medir el trabajo decente en Cartagena de Indias, de acuerdo con la metodología de la Red Ormet. Primero se presenta la definición de la dimensión y luego el resultado de cada uno de los indicadores que la componen y la forma como se relaciona con el concepto de trabajo decente.

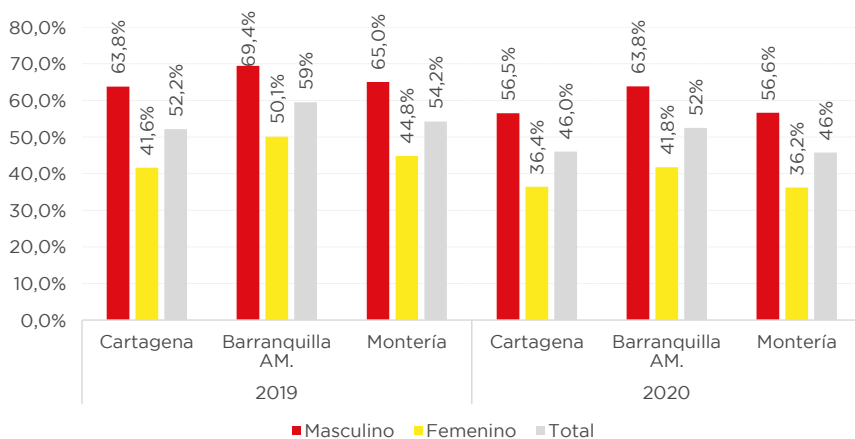
1. Dimensión oportunidades de empleo

De acuerdo con la OIT y a la metodología elaborada por la Red Ormet, esta dimensión valora la cantidad y tipo de oportunidades de trabajo, en la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente. El comportamiento de los indicadores que miden esta dimensión, se presenta a continuación:

Indicador 1.1. Tasa de ocupación

Este indicador se relaciona de manera positiva con el trabajo decente, a una mayor tasa de ocupación se estima que las personas tienen mayores oportunidades de empleo, y, por tanto, mayores posibilidades de estar empleadas de manera decente.

Gráfica 1. Tasa de ocupación



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Los resultados de este indicador muestran, para el año 2019 que Cartagena fue la ciudad con la tasa de ocupación más baja después de Barranquilla y Montería. Barranquilla en este estudio mantuvo la primera posición como la ciudad con la mejor tasa de ocupación en un 52% en el 2020, seguido de Montería y Cartagena con una tasa de ocupación de 46%. Esto implica, por supuesto, para la región Caribe, mayores desafíos que afrontar ya que se le debe garantizar el derecho al trabajo a todos sus habitantes y no solo a un 50% de la población.

Este indicador nos da una primera visión en cuanto a qué tanto se están generando oportunidades de empleo y qué tipo de empleo es el que las personas están adquiriendo. En 2020 en las tres ciudades, en promedio, el 48% de las personas estaban ocupadas en un empleo formal.

La tasa de ocupación para las ciudades de Cartagena, Barranquilla y Montería tienen en común una menor tasa de mujeres ocupadas, y es la capital del departamento de Bolívar donde se registra una mayor brecha entre hombres y mujeres, equivalente a más del 20%, lo que muestra la necesidad de implementar estrategias que permitan reducir esta desigualdad. Esta situación se acentuó más en el año 2020, atribuible principalmente a la pandemia de covid-19, y es Barranquilla la ciudad más afectada en la tasa de ocupación femenina, en donde se registra una disminución de

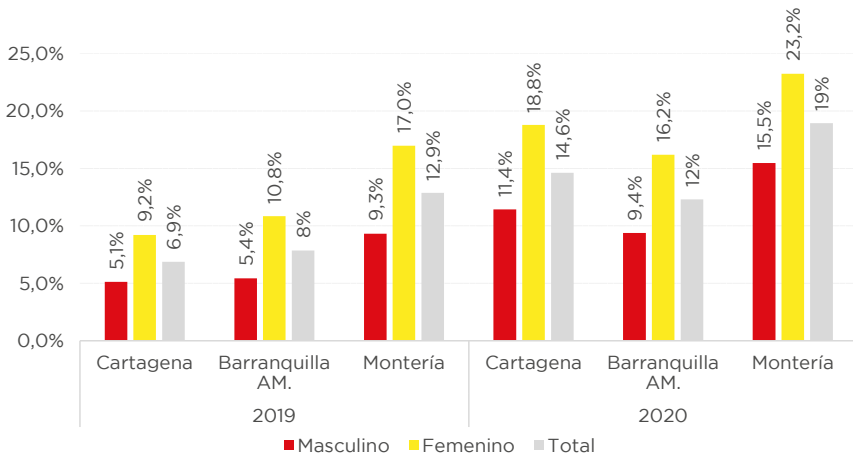
más de 8 puntos porcentuales con respecto al año 2019.

>>> Lo anterior significa que de cada 10 mujeres jóvenes que están dispuestas a trabajar en Cartagena, solo 3 logran hacerlo. <<<

Indicador 1. 2. Tasa de desempleo

La relación de este indicador con el trabajo decente señala que entre más alta sea la tasa de desempleo, hay menos posibilidades de que las personas se empleen de manera decente.

Gráfica 2. Tasa de desempleo



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Una de las consecuencias de la crisis económica generada por las medidas adoptadas para contener la propagación del covid-19 en Cartagena de Indias, fue el aumento de la tasa de desempleo, dado que **pasó de 6,9% en 2019, a 14,6% en 2020**. Esta fue una de las causas principales del aumento de la pobreza en la ciudad.

Por su parte, Montería presentó una tasa de 19% en 2020. Barranquilla en 2020 ocupó la primera posición como la ciudad con la tasa de desempleo más baja. Según el concepto de trabajo decente entendemos que este busca que las personas puedan desarrollarse

en trabajos que dignifiquen su vida y le agreguen valor; pero si las personas ni siquiera se les está garantizando el acceso a un trabajo, en este sentido la realidad demuestra que las oportunidades de encontrar al menos un empleo decente escasean en estas ciudades.

Para el año 2019 Cartagena presentaba la menor tasa de desempleo y la brecha menos significativa entre hombres y mujeres, en comparación con la ciudad de Barranquilla y Montería, siendo esta última ciudad la que registra una mayor tasa de desempleo (17%) para ese año. No obstante, para el año 2020 la ciudad de Cartagena registró la mayor variación (Casi 10 puntos porcentuales) en la tasa de desempleo femenino, situación que enciende alarmas porque representa un retraso en las oportunidades que tienen las mujeres para ingresar al mercado laboral. Lo que indica que la crisis económica provocada por el covid 19, golpeó con mayor rigor a las mujeres. Esto demuestra, que ante crisis económicas, las poblaciones vulnerables y los grupos poblacionales que históricamente han sido discriminados, son las más afectadas.

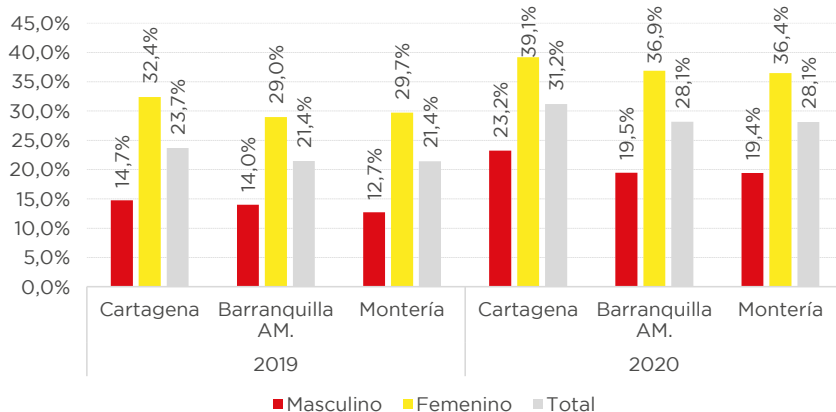


Para el año 2020 la ciudad de Cartagena registró la mayor variación (Casi 10 puntos porcentuales) en la tasa de desempleo femenino.



Indicador 1.3. Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando (NINI)

Este indicador permite establecer cómo la economía de un territorio genera oportunidades de empleo, ocupación o estudio para la población que debe insertarse por primera vez al mercado laboral o debe continuar sus estudios superiores para lograr una ocupación de mayores ingresos en el futuro. Tener una población NINI en un territorio es una situación grave y preocupante, puesto que dicha población es la nueva generación que va a ser el sostén de las actividades productivas en el futuro inmediato. El hecho de que no trabajen ni estudien, plantea un gran reto para una sociedad en desarrollo que aspire a superar las brechas de pobreza y desigualdad. Entre mayor es el indicador, menores serán las condiciones de trabajo decente.

Gráfica 3. Tasa de jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando

Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

En cuanto a la tasa de jóvenes que no están ni estudiando ni trabajando, **Cartagena presenta la tasa más alta en los dos periodos de estudio, oscilando entre 23,7% y 31,2% por encima de Baranquilla y Montería.** Lo que realmente se traduce en una preocupación, ya que un porcentaje considerable de los jóvenes no es productivo en su ciudad, por lo cual es importante para las instituciones de gobierno incentivar y promover el acceso a la educación superior profesional o tecnológica de los jóvenes. Al igual que liderar espacios en los que promuevan el empleo y mejoren los canales de comunicación entre empresas y las comunidades de jóvenes en edad de trabajar.

Aproximadamente 1 de cada 3 jóvenes se encontraban al margen de la productividad. Y esta situación empeora para el año 2020, debido a que los niveles de aumento en el desempleo que se mostraban en la gráfica 2 se ven reflejados aquí también.

Indicador 1.4. Tasa de informalidad laboral

Según el DANE, el empleo informal es aquel que se genera en empresas que tienen menos de 5 empleados, dado que, por lo general, estas empresas en

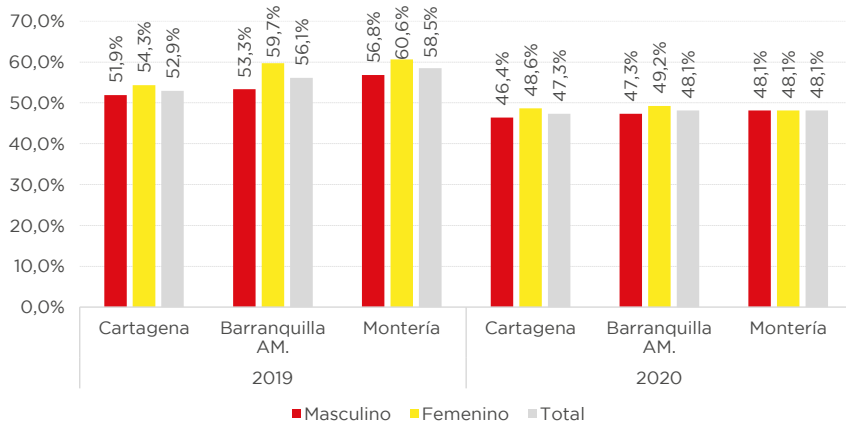


su mayoría son de subsistencia y no tienen el músculo financiero suficiente para garantizar todos los derechos laborales a sus empleados. Un concepto teórico más amplio, podría prever que el empleo informal es aquel que se genera en condiciones no propicias para garantizar el bienestar del trabajador. En el caso colombiano, este tipo de empleo está relacionado con el trabajo por cuenta propia, el trabajo de rebusque como las ventas de calles en puestos fijos o ambulantes, el transporte no regulado (mototaxismo). En este estudio, ese tipo de ocupaciones son denominadas como economía popular. Debido a lo anteriormente explicado, este indicador se relaciona con el trabajo decente de manera inversa, entre más alta sea la tasa de empleo informal, menos posibilidades tendremos de generar trabajo decente.

Para el año 2019 la ciudad de Cartagena registraba la menor tasa de informalidad en comparación con las demás ciudades analizadas y con la menor brecha entre géneros. Para el año 2020 la tasa de informalidad disminuyó para todas las ciudades, y fue Montería la que registró una mayor disminución en la tasa de informalidad femenina, y pasa de 60,6% en el año 2019 a 48,1% en 2020. Esto se explica porque muchas personas no pudieron salir a trabajar debido a las restricciones de movilidad y circulación impuestas para contener el covid-19.

Se evidencia que en mayor instancia son las mujeres las que revelan una tasa de informalidad más alta en las tres ciudades de estudio, en otros términos, que para sostener los hogares en los dos últimos años las mujeres son las que han estado liderando los nuevos empleos de rebusque o de sobrevivencia en el marco de la difícil situación ocasionada por la pandemia de covid-19, esto expone a un grado de vulnerabilidad mayor a las mujeres y muestra la condición precaria del tipo de trabajo que están obteniendo.

Gráfica 4. Tasa de informalidad



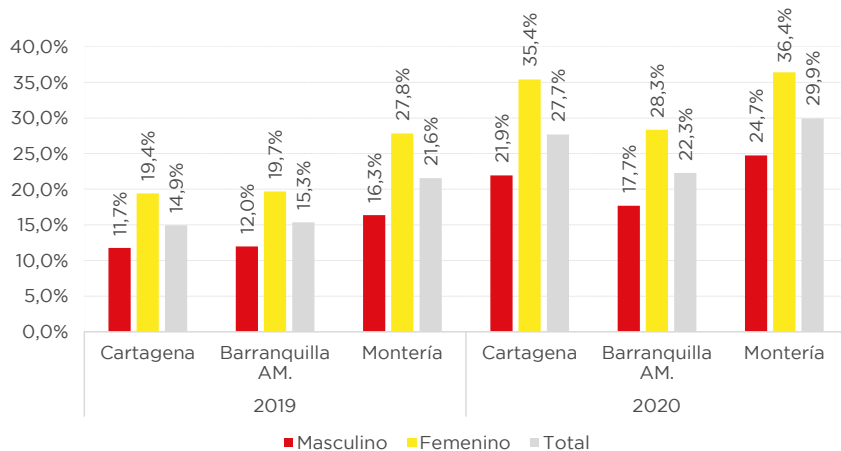
Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Indicador 1.5. Tasa de desempleo juvenil

Este indicador se relaciona con la tasa de NINI, y, por tanto, su impacto en el trabajo decente tiene el mismo sentido, entre mayor sea la tasa de desempleo juvenil, menores posibilidades de generar trabajo decente.



Para todas las ciudades analizadas, la tasa de desempleo juvenil para las mujeres es mayor para los dos periodos, con registros importantes en la variación de la ciudad de Cartagena, en donde la **tasa de desempleo femenino pasó de 19,4% en el 2019 a 35,4% en el 2020, una variación de 16 puntos porcentuales, que afecta negativamente los avances que se venían dando en materia de equidad.** Por otra parte, Barranquilla registra la menor tasa de desempleo juvenil para el año 2020.

Gráfica 5. Tasa de desempleo Juvenil

Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.



Como lo muestra el gráfico anterior, **la tasa de desempleo juvenil en el periodo de estudio, presenta un comportamiento al alza en Cartagena, pues pasa de 14,9% en 2019 a 27,7% en 2020**; lo que indica que en el año 2020 se incrementó la población de jóvenes desempleados ubicados en Cartagena. Seguido por Montería con 29,9% y Barranquilla con 22,3%.

Con los valores de este indicador se muestra que las oportunidades de empleo para los jóvenes fueron menores en Cartagena, Montería y Barranquilla durante el presente periodo de estudio, situación que desmejora la percepción que se tiene de trabajo decente en los jóvenes.

Indicador 1.6. Tasa de desempleo según nivel educativo

Tabla 2. Tasa de desempleo según nivel educativo

Desempleo según nivel educativo	2019					
	Cartagena		Barranquilla AM.		Montería	
						
Básica primaria	1.6%	2.2%	2.6%	6.5%	6.6%	8.8%
Básica secundaria	2.9%	4.9%	3.7%	11.0%	7.1%	17.1%
Media	5.0%	9.5%	5.7%	12.5%	9.2%	20.0%
Superior o universitaria	7.7%	12.1%	7.4%	10.8%	12.3%	17.0%

Desempleo según nivel educativo	2020					
	Cartagena		Barranquilla		Montería	
						
Básica primaria	4.2%	10.7%	4.1%	6.3%	12.5%	15.8%
Básica secundaria	7.8%	14.1%	6.8%	16.0%	14.2%	21.1%
Media	11.8%	20.4%	8.7%	17.5%	15.9%	25.5%
Superior o universitaria	15.1%	21.9%	13.0%	17.5%	17.8%	23.3%

Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH – DANE.

La tabla anterior hace referencia al porcentaje de desempleados dentro de una población segmentada por el máximo nivel de estudio alcanzado. Lo primero que podemos notar es como los niveles de desempleo suben curiosamente según se eleva el nivel académico.

Un común denominador dentro de los datos mostrados es un aumento en el desempleo de 2019 a 2020, el cual es presuntamente generado por la pandemia del virus covid-19, la cual disminuyó la actividad económica para muchos sectores, y esto en sí mismo desencadenó una demanda mucho menor de empleados, o por otro lado, una incapacidad de mantener niveles de producción como en el año 2019, obligando a las empresas a prescindir de algunos de sus empleados. El aumento en el nivel de desempleo fue diferente según las clasificaciones mostradas en la tabla; las mujeres sufrieron un aumento ligeramente superior de 6,48%, comparado con el aumento del 5,01%, percibido en la población masculina. Mientras que la diferencia a nivel de ciudades fue más

significativa; siendo Cartagena la más afectada con un aumento del 7,51% en la población activa que no logra ejercer un trabajo. Mientras que para Barranquilla y Montería fue de apenas, 3,71% y 6%, respectivamente.

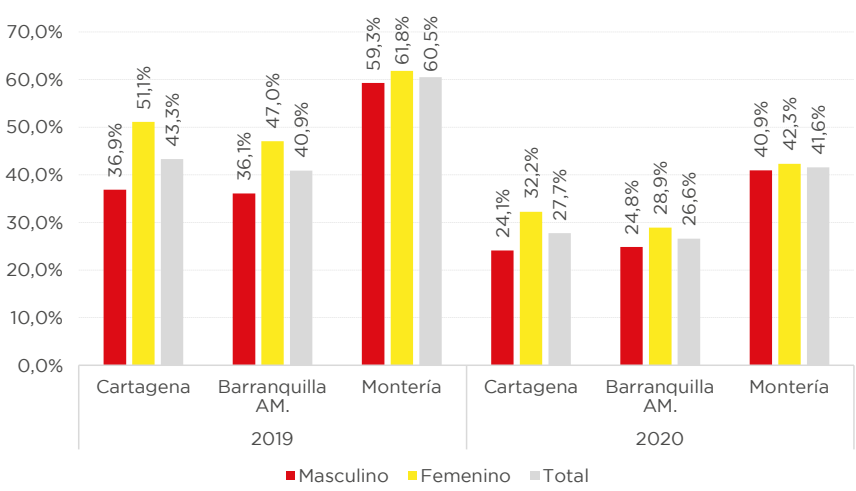
2. Dimensión
Ingresos
adecuados
y trabajo
productivo.

Valora el nivel de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos. Lograr un trabajo productivo con una justa remuneración es un elemento que contempla un trabajo decente.

Indicador 2.1. Tasa de asalariados con bajos ingresos

Este indicador se relaciona con el trabajo decente de manera inversa, entre mayor sea la tasa de asalariados con bajos ingresos, menores son las posibilidades de generar trabajo decente.

Gráfica 6. Tasa de asalariados con bajos ingresos



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

La tasa de asalariados con bajos ingresos de Cartagena ha disminuido en el 2020 a 27,7%, ubicándose en la segunda posición antes que Montería (41,6%) y después de Baranquilla (26,6%).

Para todas las ciudades analizadas, la tasa de asalariados con bajos ingresos es mayor en las mujeres para los dos periodos de estudio, indicando que es mayor el porcentaje de mujeres que reciben ingresos bajos con relación a los hombres. En Cartagena la tasa de asalariados con bajos ingresos presenta una pronunciada brecha entre hombres y mujeres, superior a las de las demás ciudades, la cual para el año 2019 fue de 14,2 puntos porcentuales y de 8,1 puntos porcentuales en 2020. Se entiende que un trabajo decente y digno debe generar una justa remuneración en proporción a la productividad originada por el mismo.

Indicador 2.2. Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes

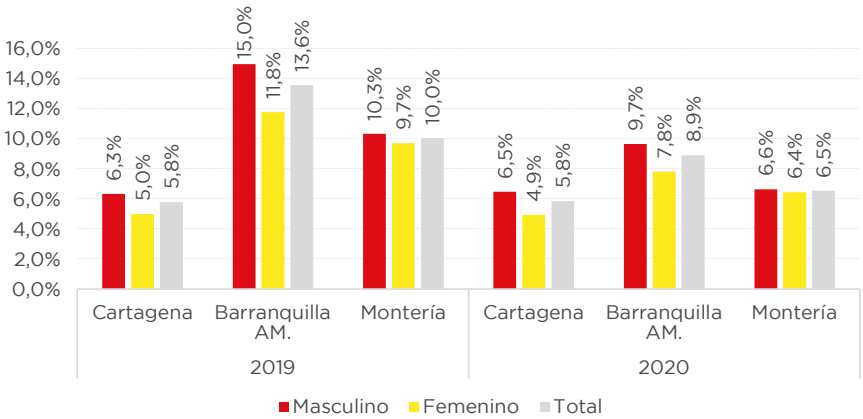


Este indicador se relaciona con el trabajo decente de la misma forma que el anterior, entre mayor sea la tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes, menores serán las posibilidades de lograr trabajo decente en el territorio. Para los dos años analizados, **la tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes es menor en las mujeres para todas las ciudades, y es la ciudad de Cartagena la que registra una menor tasa.** De la misma manera, es importante señalar que Barranquilla, a pesar de que sigue siendo para el año 2020 la ciudad con la mayor tasa, se registraron disminuciones importantes, sobre todo a nivel del género masculino que pasó del 15% en el año 2019 a 9,7% en el año 2020. Montería se ubica en el segundo puesto con la tasa más alta, la cual fue de 10% en 2019 y de 6,5% en 2020.

En este indicador son los hombres los mayormente empleados inadecuadamente

en las tres ciudades, debido a ingresos insuficientes o a ingresos que no están compensando el grado de productividad exigido.

Gráfica 7. Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes

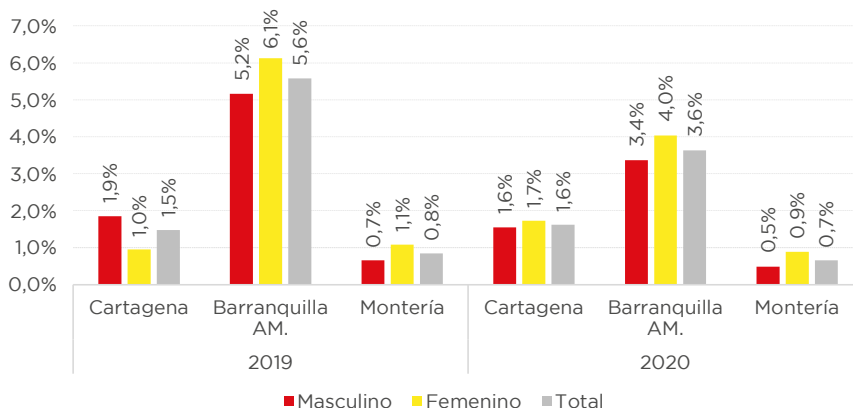


Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.



Indicador 2.3. Tasa de trabajadores ocasionales

Este indicador también está relacionado con la dimensión de estabilidad laboral; entre más trabajadores haya de manera ocasional, menor estabilidad laboral tendrán, y, por ende, menores condiciones de trabajo decente.

Gráfica 8. Tasa de trabajadores ocasionales

Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Como lo muestra el gráfico anterior, Barranquilla tiene la tasa más alta (la cual fue de 5,6% en 2019), seguida de **Cartagena con un 1,5% en 2019 y de 1,6% en 2020**. Durante el año 2020, en las tres ciudades, son las mujeres quienes presentan una tasa de trabajadoras ocasionales superior a la de los hombres. Por lo tanto, es claro ver la modalidad de trabajo al que están accediendo las mujeres, trabajos ocasionales y precarios, este tipo de labores hace vulnerables a los trabajadores en el sentido de que genera incertidumbre en los ingresos futuros del trabajador, al no garantizar ni seguridad ni estabilidad laboral.

3. Dimensión horas de trabajo decente

Esta dimensión valora la cantidad de tiempo de trabajo o la duración de la jornada laboral, como parte esencial del trabajo decente.

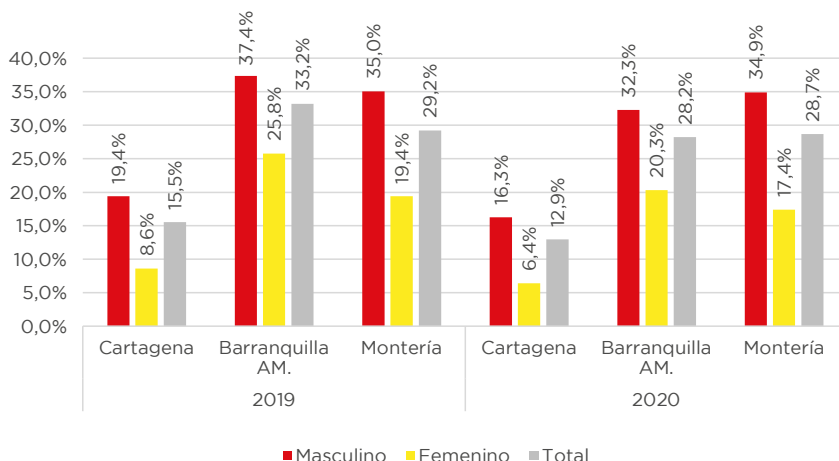
La dimensión recoge la necesidad de que los puestos de trabajo se adapten a la legislación laboral de cada país con respecto al número máximo de horas de trabajo y la situación de los trabajadores de acuerdo con sus necesidades. También destaca la importancia de los acuerdos entre empleado y empleador y el tiempo

del trabajador, y valora el tiempo que el trabajador puede dedicar a otras actividades no laborales.

Indicador 3.1. Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)

Como parte del trabajo decente, el indicador de la tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas se relaciona con la dimensión horas de trabajo decente, en el sentido de que evalúa qué tanto los trabajadores están cumpliendo o excediendo las horas requeridas según la legislación laboral colombiana. Como lo muestra el cuadro No. 1, este indicador se calcula dividiendo el número de ocupados, cuyo número de horas efectivamente trabajadas es más de 48 horas por semana / número total de ocupados) x 100.

Gráfica 9. Jornada excesivamente larga



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Cartagena de Indias presenta un comportamiento relativamente favorable en este indicador, si se compara con Barranquilla y Montería, puesto que durante los años 2019 y 2020, la ciudad

presentó una tasa de trabajadoras y trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, muy inferior a la de las otras dos ciudades en estudio, **con un porcentaje de 8,6% la tasa para las mujeres y de 19,4% la de los hombres, en jornadas excesivamente largas en 2019, mientras que en 2020 las tasas disminuyeron a 6,4% para mujeres y 16,3% para hombres.**

Para el año 2019, Barranquilla se ubicó en el primer lugar (con una tasa del 33,2%) entre las ciudades de la costa seleccionadas; en esta ciudad un 37,4% de los hombres trabajaron en jornadas laborales excesivas, mientras que en el caso de las mujeres, un 25% del total de ocupadas excedían la jornada laboral legal, esto en relación con Montería, que se ubicó en el segundo lugar con una tasa del 19,4% para las mujeres y un 35% para los hombres. En Montería, a diferencia del comportamiento que tuvo este indicador en el 2020, en medio de una coyuntura en la que la pandemia de covid-19 azotaba el país, pasó a ocupar el primer lugar entre las ciudades del presente estudio, con las tasas más altas; sin embargo, en relación con su comportamiento del año anterior presentó una disminución porcentual de -0,28 en jornadas laborales excesivamente largas de los trabajadores, y de -10,30 en las trabajadoras, en este tipo de jornadas extenuantes.

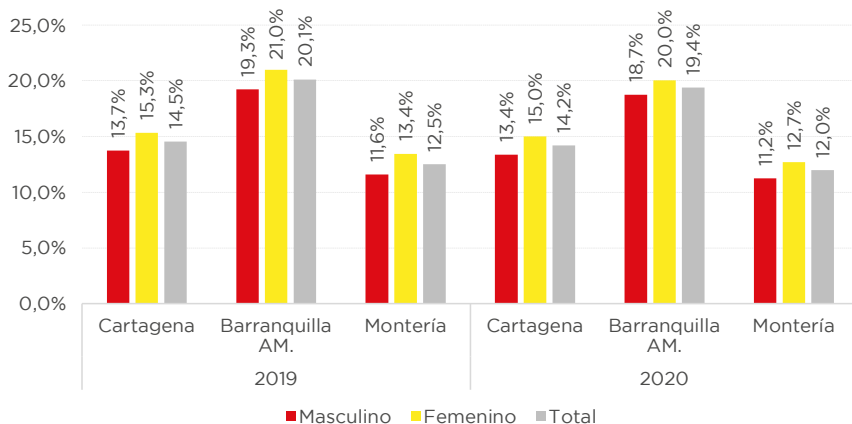
En este periodo de tiempo, en la ‘ciudad heroica’, fue afectada la capacidad de muchas mujeres en la faena que ejercen para sustentar sus hogares, puesto que las horas de trabajo fueron más limitadas para los casos de las que contaron con la suerte y lograron mantener sus empleos. Situación que posiblemente las expuso a no solo asumir las labores del hogar, sino también a ingeniar nuevas fuentes de ingreso y optaron por emprender ideas de negocios de forma virtual e informal. Sustentando así, en parte, las cifras expuestas por el DANE para el trimestre móvil de noviembre de 2019 a enero 2020, en las que la informalidad se elevó en un 55%.

4. Dimensión conciliación del trabajo y la vida familiar

Valora la armonía entre trabajo y vida familiar, la cual ha sido una preocupación creciente, especialmente en el caso de las mujeres, por el conflicto entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado en los hogares.

Indicador 4.1. Tasa de tiempo de trabajo remunerado frente al no remunerado

Gráfica 10. Tasa de tiempo remunerado frente al no remunerado



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

La tasa de tiempo remunerado frente al no remunerado, no es más que la relación entre el tiempo que se dedica a trabajar frente al tiempo que dedica a otras actividades que no le generan ingresos. Esta se relaciona de manera directa con el concepto de trabajo decente, en el sentido que entre más tiempo una persona dedique a ejercer labores o actividades que impliquen trabajo sin ser remunerado (léase, por ejemplo, trabajo doméstico o del hogar), menores serán las posibilidades de tener un trabajo decente.

En Cartagena de Indias el indicador es mayor que 1, lo que significa que son más las horas trabajadas remuneradas que las no remuneradas, y, por tanto, una mejor condición de trabajo decente.

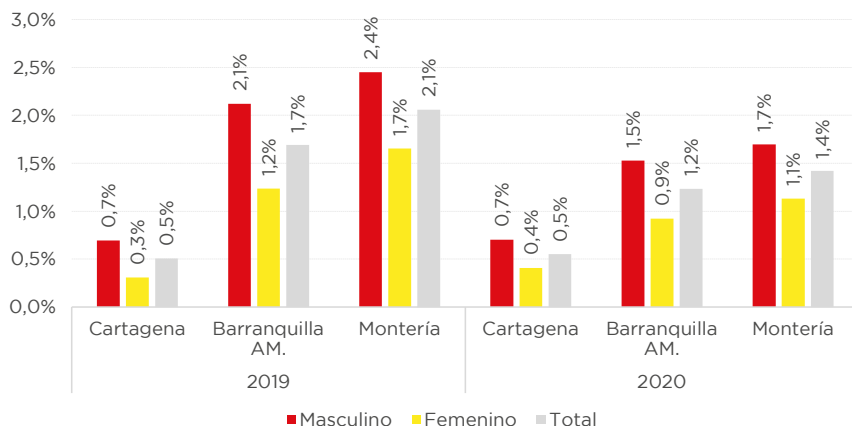
En cuanto a género, no se encuentran mayores brechas, ya que para todas las ciudades, en promedio, los hombres descansan o dedican tiempo a la familia un 2% más que las mujeres.

5. Dimensión trabajo que debería abolirse

Valora el avance social en aquellas formas de trabajo que deberían abolirse por afectar derechos fundamentales de las personas, tales como el trabajo infantil y las formas de trabajo forzoso.

Indicador 5.1. Tasa de trabajo infantil

Gráfica 11. Tasa de trabajo infantil



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Este indicador muestra el porcentaje de la población infantil (10-17 años) que se encuentra ocupada frente a la población total de 10-17 años y se calcula como la división del número de niños entre 5 y 17 años en trabajo infantil entre el total de niños entre 5 y 17 años x 100.

El trabajo infantil afecta derechos considerados como fundamentales para los niños como lo es el derecho a la educación, por ello este tipo de trabajo debería abolirse. En una sociedad en la que se busca que todos sus habitantes gocen de un trabajo decente y digno no cabe la idea de que exista ni se desarrolle el trabajo infantil, en este sentido se hace pertinente analizar las cifras que tristemente aún se generan alrededor de este tema.

A partir del gráfico anterior se hace ostensible que **Cartagena presenta una tasa de trabajo infantil relativamente baja**, aún así, hay niños y niñas laborando en la ciudad, en mayor número los del género masculino.

La tasa de trabajo infantil en Montería ocupó el primer lugar con 2,1%, seguida por la de Barranquilla con el 1,7% y la de Cartagena con el 0,5% en 2019. **La tasa de trabajo infantil de las niñas en Cartagena creció a 0.4% en el año 2020, mientras que la de los niños se mantuvo en un 0.7%.**

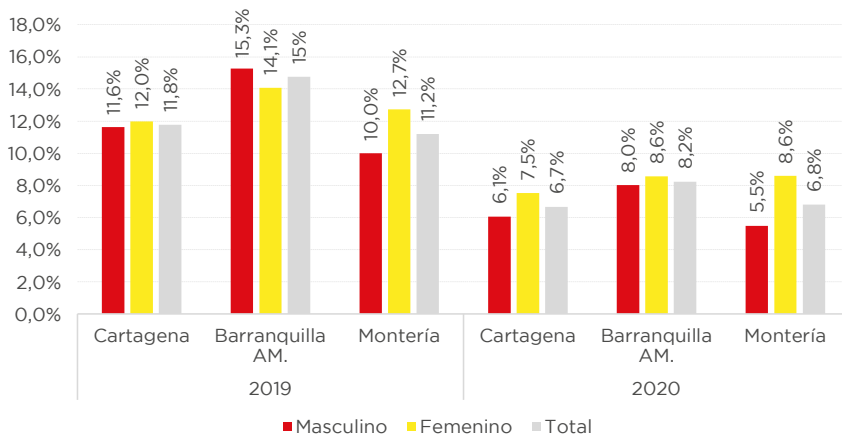
Tanto Montería como Barranquilla, son las ciudades que lideran el ranking con las tasas de trabajo infantil más altas, situación que debido a la pandemia del covid-19, en el 2020 disminuyó un poco con una variación de -0.7 en los niños y de -0.6 puntos porcentuales en las niñas de Montería, mientras que fue de -0.6 en los niños y -0.3 en las niñas de Barranquilla. Si en una economía los niños trabajan no se está garantizando el trabajo decente y digno, sino que, por el contrario, se está perpetuando el ciclo de pobreza de los niños afectados, de sus familias y sus colectividades. Sin una inversión de tiempo adecuado en la educación, estos niños y niñas probablemente, ya como personas mayores, vivirán en el futuro en condiciones de pobreza.

6. Dimensión estabilidad y seguridad del trabajo

Esta dimensión valora el grado de permanencia relativa en el trabajo como un factor que afecta la productividad del trabajador o de la unidad productiva en la que trabaje, y en la medida en que el trabajador es vulnerable al desempleo. También afecta el estado emocional y psicológico de la persona, dado que la incertidumbre laboral no le permite hacer planes de largo plazo hacia el futuro y lo obliga a estar pensando de manera constante en lo que pasará cuando se termine el trabajo que realiza en su presente.

Indicador 6.1. Trabajo temporal

Gráfica 12. Tasa de trabajo temporal



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Se comprende este indicador como aquel en el que se valora el carácter del tiempo por el cual se contrata o emplea un trabajador, mostrando de esta manera las características del tipo de trabajo referentes a la estabilidad y la seguridad laboral a la que es sometido un trabajador. El indicador refleja el porcentaje de ocupados con contrato a término fijo o vinculados a través de empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado o empresa asociativa de trabajo con respecto al total de ocupados. Entre mayor sea el indicador, menores son las condiciones de trabajo decente.

Cartagena de Indias presentó un comportamiento relativamente favorable en este indicador, debido a que su tasa fue más baja que la de Montería y Barranquilla, en ambos años de estudio. En todo caso, el cálculo de este indicador puede ser poco práctico, por lo que no tiene en cuenta a la población sin contrato u ocupada por cuenta propia.

La tasa de trabajo temporal persistentemente ha sido superior en Barranquilla durante los años 2019 (con el 15%) y 2020 (con el 8,2%), seguida por Montería (la cual registró una tasa del 11,2% en 2019 y de 6,8% en 2020), ciudad en la que el 12,7% de las mujeres

son contratadas temporalmente y solo el 10% de los trabajos temporales son otorgados a los hombres durante el año 2019.

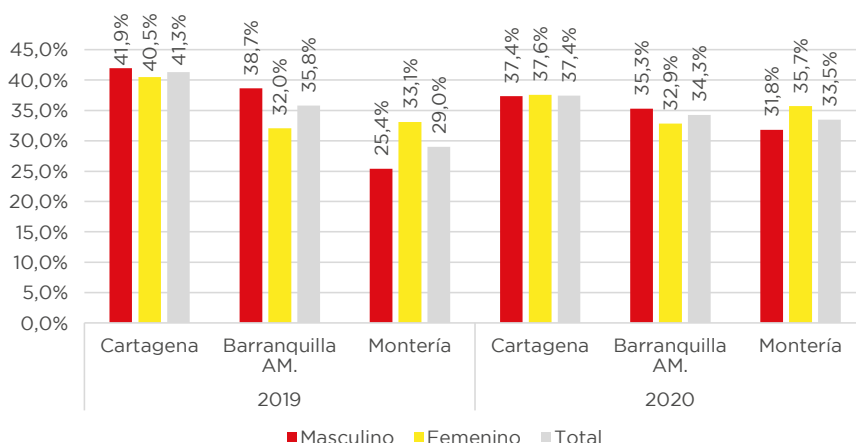
Notablemente las cifras de trabajo temporal disminuyeron relativamente a la mitad en 2020 a causa de la pandemia por covid-19 y también a raíz de problemáticas estructurales fuertes que sufre el empleo desde hace tiempo atrás en la región Caribe. **La contratación en la forma de trabajo temporal en Cartagena en relación con Barranquilla y Montería fue la menor, con un porcentaje de 7,5% las mujeres y de un 6,1% los hombres, contratados en la modalidad de trabajo temporal.** Es de resaltar que en estos 2 años de estudio, tanto en Cartagena, Montería y Barranquilla son las mujeres quienes presentan las cifras más altas en relación con los hombres de contratación en la forma de trabajo temporal; es decir, que son las mujeres quienes en mayor instancia están siendo contratadas en la modalidad temporal, lo que indica que se encuentran en una condición mayor de vulnerabilidad y propensas al desempleo.



7. Dimensión entorno de trabajo seguro

En esta dimensión se valora la seguridad y salud ocupacional en el trabajo. Busca espacios y ambientes laborales más seguros, que preserven la integridad física y mental de todas las trabajadoras y los trabajadores, para mejorar la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas, y evitar costos para la sociedad como un todo.

Gráfica 13. Cobertura de riesgos laborales



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Este indicador mide el porcentaje de la población ocupada afiliada a ARP como una aproximación a la variable de seguridad y salud en el trabajo, entre mayor sea el indicador, mayores posibilidades de contar con trabajo decente en el territorio.

El comportamiento de la tasa de cobertura en riesgos laborales en 2019 ubica en primer lugar a Cartagena, con el 41,3%, siendo el 41,9% representativo para los hombres y el 40,5% de cobertura en riesgos laborales para las mujeres, seguido de Barranquilla con el 35,8% (con el 38,7% en hombres, y 32% de cobertura de riesgos laborales en mujeres), Montería es la que presenta la tasa más baja de cobertura en 2019 con 25,4% sobre los hombres y un 33,1% sobre las mujeres. Ahora bien, si miramos la gráfica el comportamiento en el año 2020 se presentan tasas que oscilan entre 31% y 37%, relativamente un rango similar en las tres ciudades, manteniéndose Cartagena con la tasa más alta de cobertura en riesgos laborales (37,4% en hombre y 37,6% en mujeres).

Este indicador refleja que la situación laboral de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores cartageneros se encuentra en alto riesgo, dado que más del 60% de la población ocupada no está cubierta con un seguro de riesgos o accidentes laborales.



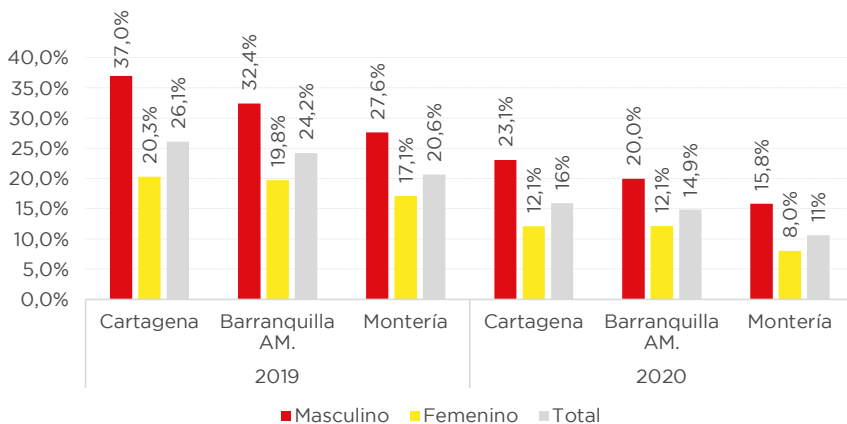
La tendencia entre Cartagena y Barranquilla es que las mujeres presentan una mayor o igual tasa de cobertura en riesgos laborales que los hombres, a excepción de Montería, que en los dos años del presente estudio manifiesta una mayor cobertura de riesgos laborales en los hombres. Sin embargo, el reto es alto por seguir trabajando por espacios y ambientes laborales más seguros, en los que se reduzca a lo mínimo la probabilidad de que ocurran daños físicos o mentales a los trabajadores, inclusive, prevenir la muerte por accidentes laborales generales, por falta de la implementación adecuada o un control de seguridad y supervisión óptimos en sus lugares de trabajo.

8. Dimensión seguridad social

Valora la garantía de protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias. La seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a todas las personas trabajadoras ante los riesgos causados por falta de ingresos laborales, falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud, falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; y pobreza general o exclusión social.

Indicador 8.1. Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión

Gráfica 14. Porcentaje de población en edad legal de jubilación que percibe una pensión



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Este indicador se calcula como el número de beneficiarios de pensiones de vejez en edad legal de jubilación sobre el número total de personas en edad mayor a la legal de jubilación $\times 100$, entre más alto sea el indicador, mejores condiciones de trabajo decente. Un indicador ideal sería igual a 100.

Este indicador hace evidente las diferencias de género de la población en edad legal de jubilación que percibe una pensión, las cuales aún son muy marcadas en las tres ciudades del presente estudio. En Colombia, la edad mínima de pensión, según el régimen público para las mujeres se ubica en 57 años y para los hombres en 62 años.

En Cartagena fue tan solo de 26,1% en 2019, el porcentaje de la población en edad legal de jubilación que percibe una pensión, y de 16% en 2020, por encima de Barranquilla (con el 14,9%) y Montería (con un 11%). **Esto significa que en Cartagena de 5 adultos mayores, solo 1 tiene garantizado sus gastos y necesidades básicas a través del sistema pensional.**

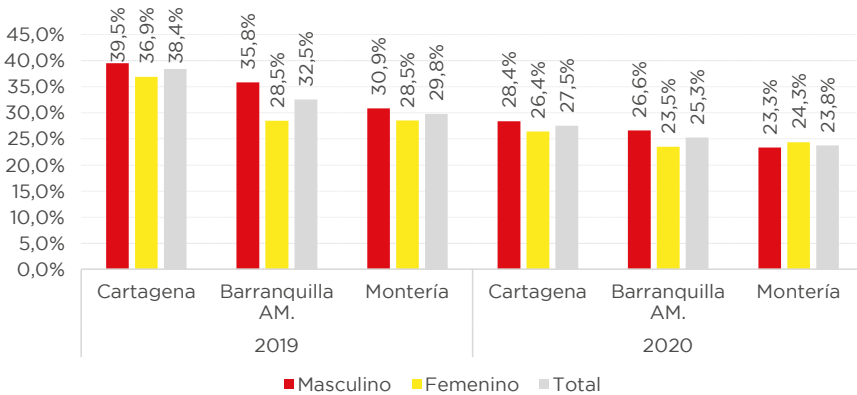
Ahora bien, si analizamos la gráfica, **Cartagena presentó una variación negativa del año 2019 a 2020 de -37,7 % en los hombres y -40,3% en las mujeres en edad legal de jubilación que percibe una pensión.** Demostrándose así que en la región Caribe es más difícil que una mujer llegue a la edad de jubilarse y reciba una pensión digna, ya que las cifras en las tres ciudades durante el periodo de 2019-2020 se mantuvieron muy por debajo del porcentaje de la población de hombres en edad legal de jubilación que perciben una pensión. Hay que aclarar que los datos de la GEIH del DANE en el año 2020 puede que no tengan punto de comparación con los del 2019, debido a que la pandemia obligó a aplicar la encuesta de manera virtual o telefónica, y antes se aplicaba cara a cara.

“Es desde todo punto de vista infame que en Colombia una de cada tres personas esté cotizando en el sistema pensional; y que solo una de cada cuatro adultos mayores tenga algún tipo de protección económica y social. Creo que en esta coyuntura de la pandemia y en medio del replanteamiento de paradigmas del capitalismo consciente, Colombia no se puede dar el lujo de seguir con esas cifras de cobertura de 25% de los adultos mayores solamente” (La Republica, 2021). Se necesita con urgencia un sistema de protección a la vejez, ya que debe existir la capacidad de brindar un nivel de protección asertivo a esta población igualitariamente tanto a hombres como a mujeres.



Indicador 8.2. Porcentaje de la población económicamente activa (PEA) que cotiza a un fondo de pensiones

Gráfica 15. Porcentaje de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

Este indicador mide el porcentaje de la fuerza laboral que cotiza en un fondo obligatorio de pensiones, como un estimativo de la cantidad de trabajadoras y trabajadores que podrán gozar de una pensión en el futuro. Entre mayor sea el indicador, mayores posibilidades de trabajo decente en el territorio.

El 38,4% de los cartageneros pertenecientes a la población económicamente activa (PEA) cotizaron en un fondo de pensiones en 2019, en Barranquilla solo el 32% y en Montería al menos el 29,8%. Situación que en 2020 cambió, ya que las tres ciudades presentaron un comportamiento a la baja en este indicador, por causa de la crisis económica.

Entre 2019 y 2020, el 29,4% de la fuerza laboral de Cartagena, Barranquilla y Montería cotizó en un fondo obligatorio de pensiones. Entre estas ciudades de estudio, Cartagena es la que relativamente se acerca a la concepción de trabajo decente dentro de lo que cabe mencionar, ya que en 2019 solo el 36,9% de las mujeres y el 39,5% de los hombres pertenecientes a la PEA cotizan en un fondo de pensiones (que sufrió una disminución de sus cotizantes de -28%).

Mientras que en Barraquilla es el 25,5% y el 28,5% respectivamente, seguido de Montería con un 28,5% de las mujeres y el 30,9% de los hombres pertenecientes a la PEA cotizaron.

Sin embargo, estas cifras son desalentadoras cuando se refiere al trabajo decente y digno, y evidencian un gran reto por afrontar no solo como región Caribe, sino también en el orden nacional, donde se conoce de la crisis que vive el sistema pensional y la urgente necesidad de una reforma estructural y sostenible para proteger y garantizar una vejez digna a todos los trabajadores, tanto formales como aquellos pertenecientes a la economía popular o informal.

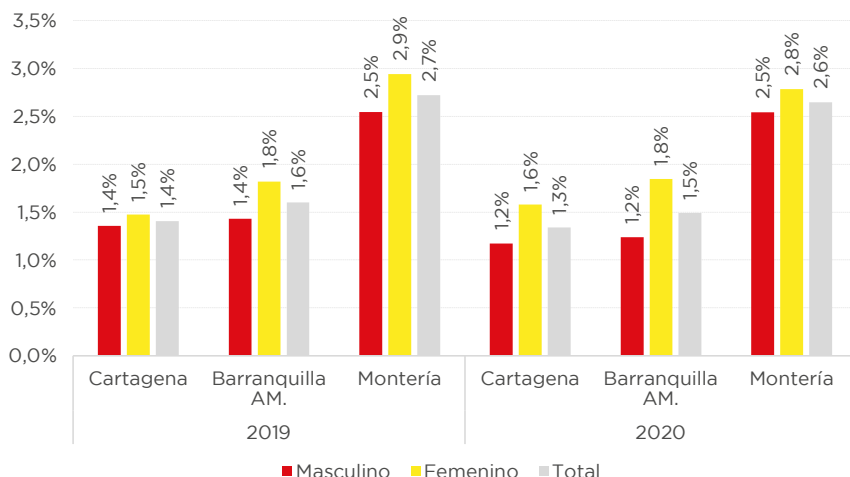
No es dable como sociedad, que en pleno siglo XXI, solo 1 de cada 3 cartageneros coticen en un fondo de pensiones y posiblemente adquieran el derecho a pensionarse. Esto predice un futuro no deseable.

9. Dimensión diálogo social

Valora todo tipo de negociación, consulta e intercambio entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Los procesos de diálogo social tienen el potencial para resolver conflictos, problemas económicos y sociales, promover buen gobierno, paz social e industrial y estabilidad. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores en condiciones de libertad a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.



Gráfica 16. Tasa de sindicalización



Fuente: elaborado por los autores con base en GEIH - DANE.

La tasa de sindicalización es una de las formas que se tiene más cercanas para medir la dimensión de diálogo social, ya que permite analizar el desarrollo de la sindicalización y el comportamiento de negociación colectiva. Este indicador mide el porcentaje de la población ocupada que está sindicalizada, entre mayor sea la tasa, mejores condiciones de trabajo decente.

En términos generales, la tasa de sindicalización en Colombia es muy baja, y las ciudades del Caribe no son la excepción. **En Cartagena de Indias solo el 1,3% de los trabajadores se encontraban sindicalizados en 2020**, cifra, incluso, inferior a la que se tenía en 2019. El análisis por género, muestra que son más las mujeres que hacen parte de sindicatos que los hombres. De igual forma, la ciudad presenta la tasa más baja de sindicalización frente a sus similares de Barranquilla y Montería (Ver gráfica No. 16).

En resumen, en materia de diálogo social Cartagena presenta una situación preocupante y precaria, de acuerdo a este indicador.

A manera de conclusión de esta primera sección, se podría afirmar que en Cartagena de Indias, al igual que en Barranquilla y Montería,

se vive una verdadera hecatombe social, la cual se profundizó por la crisis económica desatada por las medidas adoptadas para contener la pandemia del covid-19. La situación laboral de la gran mayoría de la población de estas ciudades es de mucha precariedad, viven del rebusque y en condiciones poco decentes, de acuerdo a la definición aquí adoptada de ese concepto.



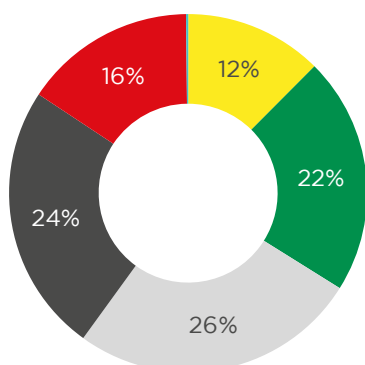
PERCEPCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES CARTAGENEROS

SOBRE EL TRABAJO DECENTE EN LA CIUDAD Y SU OCUPACIÓN LABORAL

A manera de complementar la medición y análisis de trabajo decente en Cartagena a través de dimensiones e indicadores calculados a partir de fuentes secundarias, a continuación se presenta un análisis de la percepción que tienen las trabajadoras y trabajadores cartageneros sobre su ocupación laboral y el trabajo decente en la ciudad. Esta información se obtuvo a través de la aplicación de una encuesta a una muestra por conveniencia de trabajadoras y trabajadores cartageneros. Se aplicaron en total 550 encuestas cara a cara entre el 25 y 29 de octubre de 2021, en las zonas de mayor comercio de la ciudad como son Bocagrande, Centro Histórico, Avenida Pedro de Heredia, Bazaruto, y el sector de La Bomba El Amparo.

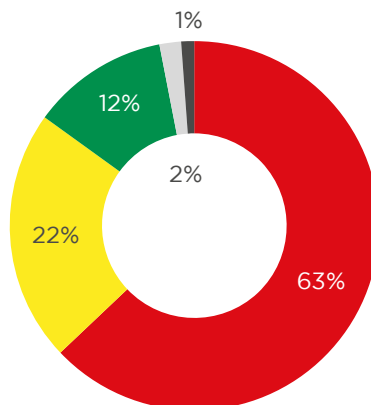
La encuesta estaba dirigida a hombres y mujeres mayores de 18 años, ocupados o desempleados, dependientes y/o independientes. 47% de los encuestados fueron hombres, mientras que el restante 53% fueron mujeres. Por lo que se podría considerar una muestra bien distribuida en cuanto a los géneros. Por otro lado, el 85% de la muestra está concentrada en los estratos 1 y 2, de los cuales el 63% de la muestra pertenece a estrato 1; tal como se observa en la figura 17, y solo el 25% de los encuestados afirmó tener un empleo formal.

Gráfica 17. Nivel educativo más alto alcanzado.



- Universitaria
- Técnica/Tecnológica
- Media (10º a 13º)
- Básica secundaria (6º a 9º)
- Basica primaria (1º a 5º)
- Preescolar

Gráfica 18. Estrato socioeconómico.



- Estrato 1
- Estrato 2
- Estrato 3
- Estrato 4
- Estrato 5

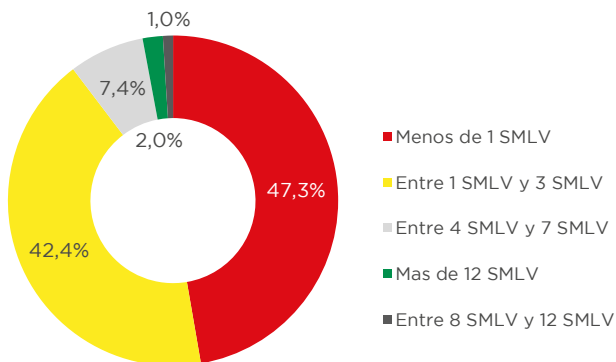
Así también, el 56% de la población encuestada corresponde a los rangos de edad entre 36 y 55 años, y el 45% restante corresponde al 20% para la población con edades entre 26 y 35 años, 14% con 55 años o más, y, por último, el 11% de la población encuestado pertenece al rango de edad comprendido entre 18 y 25 años. Por lo que se encuestó a un buen número de mujeres, jóvenes y población de bajos ingresos.

Los niveles de ingresos representados en las figuras 19 y 20, van acorde a los estratos socioeconómicos expuestos por los encuestados, más del 65% de la muestra tiene ingresos por debajo de los dos SMLV. Y casi un 40% está por debajo del salario mínimo legal vigente si agregamos a la estimación aquellos que ganan menos de \$20.000 diarios.

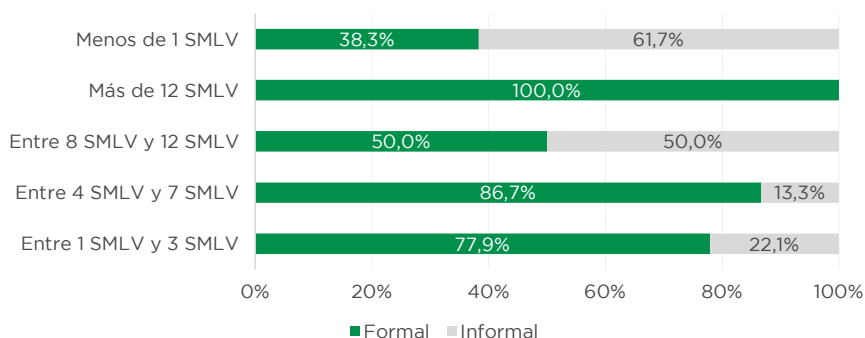
Esto podría estar relacionado con la proporción de informalidad laboral ya mencionada en la muestra, puesto que un 75% de los encuestados no son trabajadores formales, por lo cual seguramente sus ingresos son irregulares.



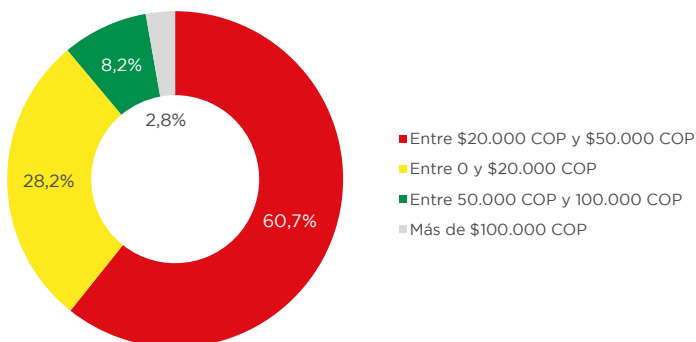
Gráfica 19. Distribución de los ingresos según salarios mínimos devengados



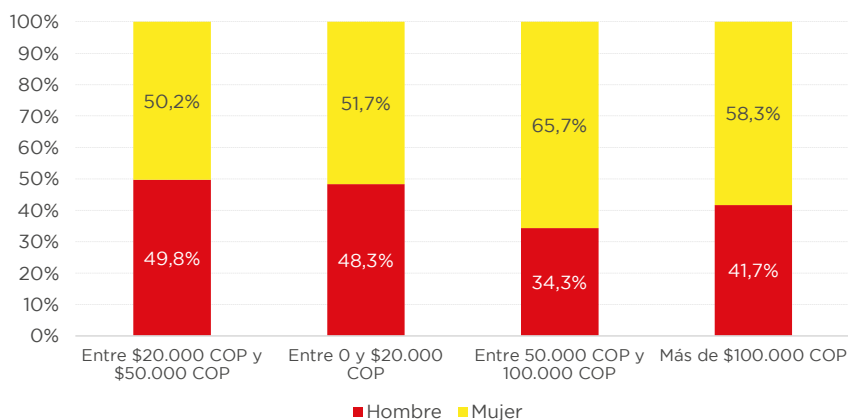
Gráfica 20. Rango salarial según tipo de empleo



Gráfica 21. Ingresos diarios promedios devengados



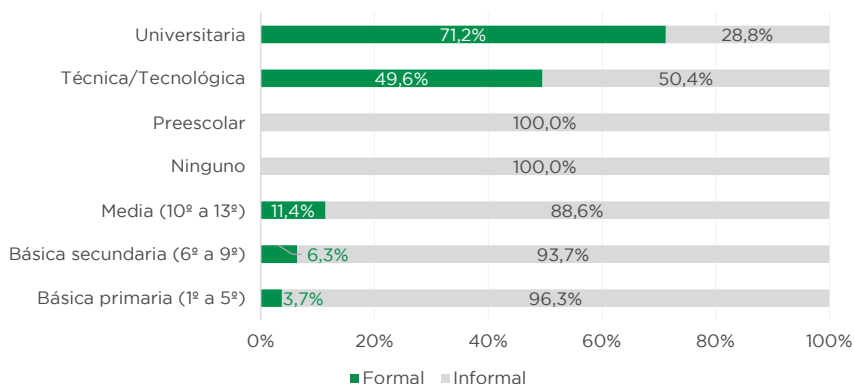


Gráfica 22. *Ingresos diarios promedio*

Estabilidad laboral y trabajo decente

Dos factores clave que se notaron al momento de realizar el análisis; el primero que **la gran mayoría de los encuestados tiene antigüedad en su oficio y/o profesión, en el que el 86% mencionó que tiene 2 o más años ejerciendo su actividad productiva.** Y segundo, a pesar de que al inicio se habló de una correlación atípica sobre el nivel de desempleo y el nivel académico, podemos notar que en la figura 21, el porcentaje de formalidad de los encuestados aumenta mediante un mayor nivel de conocimientos.

Aproximadamente ese 75% de la muestra informal está compuesta, en su mayoría, por aquellos con un nivel académico menor al técnico o tecnológico.

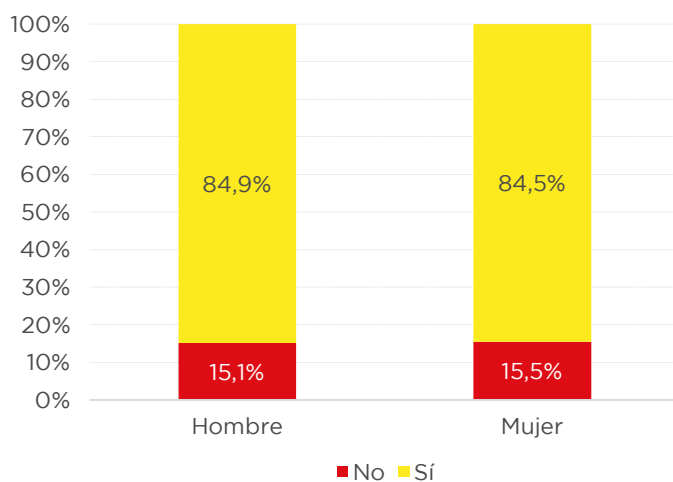
Gráfica 23. Nivel académico alcanzado y tipo de empleo

Oportunidades de empleo en Cartagena y trabajo decente

El 98% de las personas tiene una percepción pesimista sobre la oferta de trabajo formal en la ciudad, porque considera que es difícil conseguir empleo formal. Sin embargo, un 85% considera que tiene las mismas posibilidades de obtener un empleo frente a una persona con sus mismas capacidades y condiciones. Igualmente, es evidente que no existen diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en este sentido.



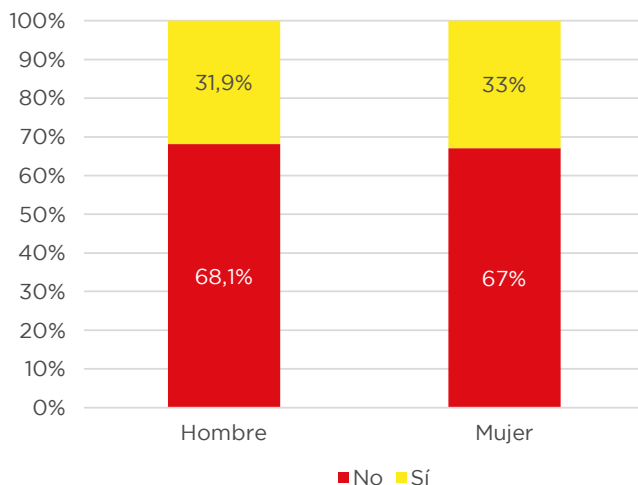
Gráfica 24. Posibilidades de conseguir empleo frente a otra persona con sus mismas condiciones y capacidades



Trabajo decente y discriminación laboral

Por otro lado, la discriminación laboral puede abarcar muchos atributos que se tienen en cuenta por los encargados de seleccionar al personal de una empresa; estos pueden presentar prejuicios sobre la etnia, estrato socioeconómico, vestido y tatuajes, opiniones, entre muchas otras causas. **Dentro de los encuestados, uno de cada 3 cartageneros (32%) sintió haber sido discriminado (a) en el proceso para conseguir empleo.** De este grupo, un 51% percibe que ese tipo conductas perjudican sus oportunidades de ser seleccionados al momento de postularse en una vacante laboral.

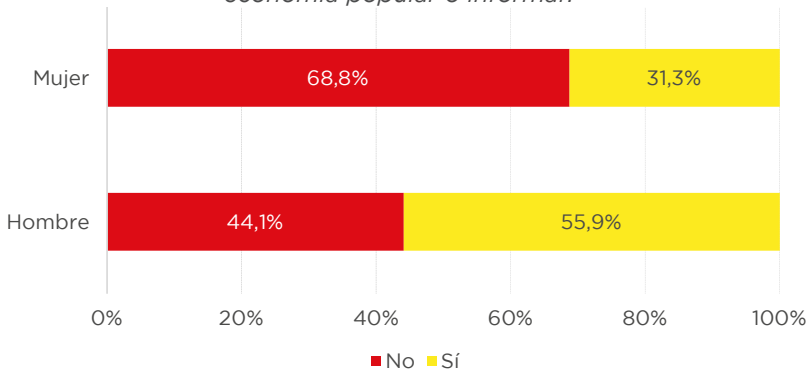
Gráfica 25. *¿Alguna vez se ha sentido discriminado laboralmente en Cartagena?*



Socialmente también se pueden ver esta clase de discriminaciones, que pueden afectar el desarrollo de crecimiento personal de muchas personas, debido solamente por desempeñar una actividad económica no formal, y también a varios factores de desconfianza o prejuicios; aun así, de estos, **el 57% de la muestra no se siente discriminado por practicar actividades relacionadas**

con la economía popular o informal, y es el género masculino que percibe mayoritariamente la discriminación, con un 55,9%, mientras que entre las mujeres es solo un 31,3%.

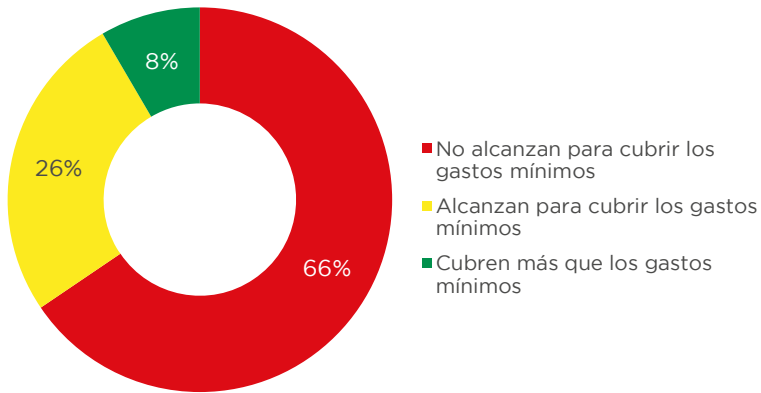
Gráfica 26. *¿Se siente discriminado por ser trabajador de la economía popular o informal?*



Es absolutamente preocupante que más de la mitad de los trabajadores informales se sientan discriminados por ejercer su labor, esto afecta notablemente sus posibilidades de emplearse de manera decente.

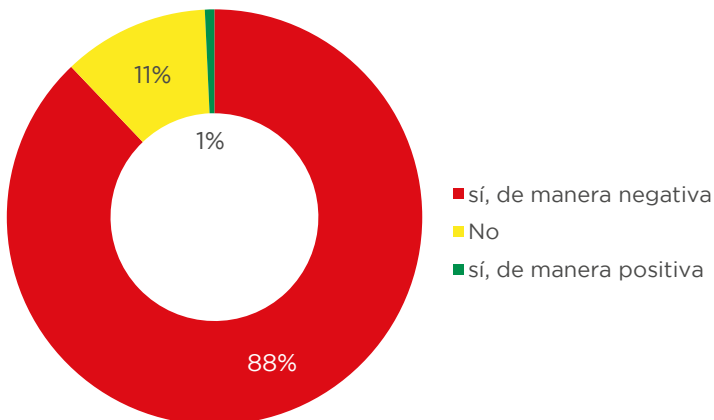
Ingresos y salarios justos y trabajo decente

La población en Cartagena tiene una perspectiva muy negativa sobre el nivel de ingreso que posee actualmente, esta percepción se comprueba viendo como **solo el 50% de la muestra se presenta conforme a su salario actual, de esta misma muestra un 66% afirma que los gastos básicos de sus hogares no son cubiertos por sus ingresos actuales, solo un 26% afirma que sí cubren sus necesidades básicas**, el resto afirma que pueden cubrir un poco más que las necesidades básicas.

Gráfica 27. *En su opinión, los ingresos de su hogar*

Pandemia y trabajo decente

Como se había indicado al inicio, los niveles de desempleo e inactividad vistos en la ciudad de Cartagena subieron de manera alarmante en 2020, esto muy seguramente generado por los impactos económicos derivados de la pandemia de covid-19. Como muestra de ello, podemos ver que un 88% de la población encuestada afirma haber sido afectada en sus ingresos debido a esta pandemia.

Gráfica 28. *A causa de la pandemia por el covid-19, ¿Sus ingresos se han visto afectados?*



Trabajo decente y seguridad social hacia el futuro (Posibilidad de pensionarse).

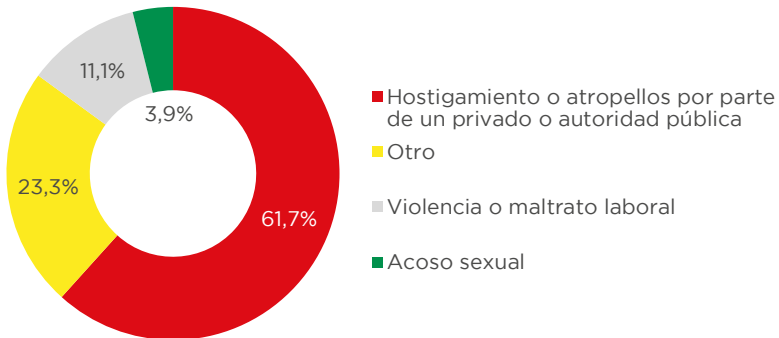
Más allá de los efectos de la pandemia, se puede observar una perspectiva muy crítica dentro de los niveles de ingresos promedio de la población que labora de manera informal en Cartagena, pues muchos no consideran posible llegar a pensionarse; **solo un 23% está planeando llegar a la jubilación.**

Acoso laboral y trabajo decente

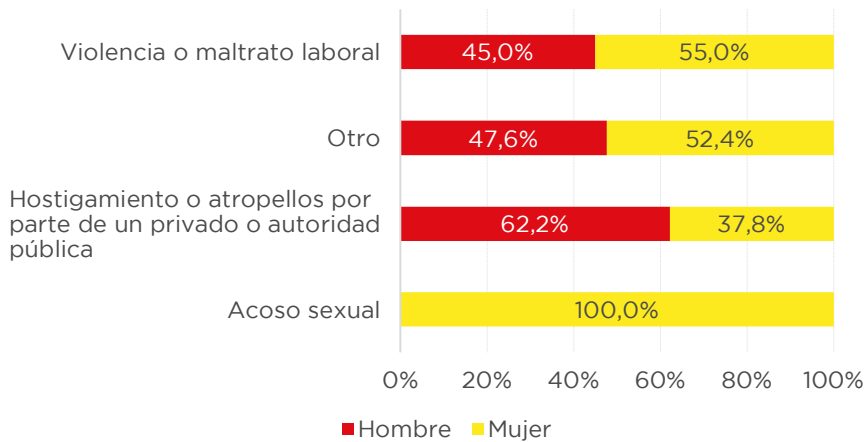
Uno de los riesgos más constantes de las ofertas laborales informales, es la irregularidad de las “entidades contratantes”, a esto se hace referencia de estructuras de mando que posiblemente eluden las leyes colombianas de derechos sobre el trabajador, por lo que el grupo de trabajadores vulnerables es más propenso a recibir tratos poco respetuosos durante la jornada laboral. De los encuestados, un 51% afirmó haber sufrido algún tipo de hostigamiento durante el cumplimiento de sus actividades: de estos, **un 80% afirmó haber sufrido atropello por entidades públicas o privadas, un 15% respondió haber recibido tratos de violencia, y un 5% al responder la encuesta recriminó haber sufrido acoso sexual**, todos del género femenino.

Del mismo grupo de 51% víctimas de malos tratos, solo un 13% presentó una denuncia formal, el resto no lo hizo.

Gráfica 29. *¿Ha sido víctima de los siguientes casos?*

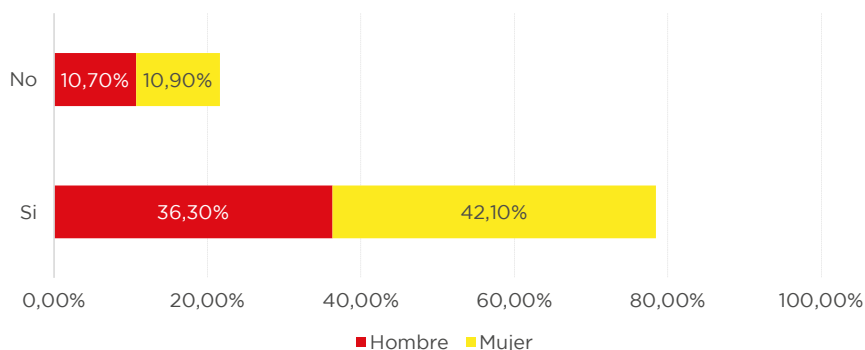


Gráfica 30. *¿Ha sido víctima de alguno de los siguientes casos?*



El 79% de los encuestados afirman que conocen la manera de cómo actuar y a quién acudir si se presentan casos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, lo cual es positivo. Sin embargo, queda un 21% de la población con la que se debe hacer campañas de pedagogía para que tengan conocimientos para actuar en estos casos.

Gráfica 31. Si se presentara violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, en el trabajo o actividad que realiza ¿Conoce cómo actuar ante esta situación y a quién acudir?

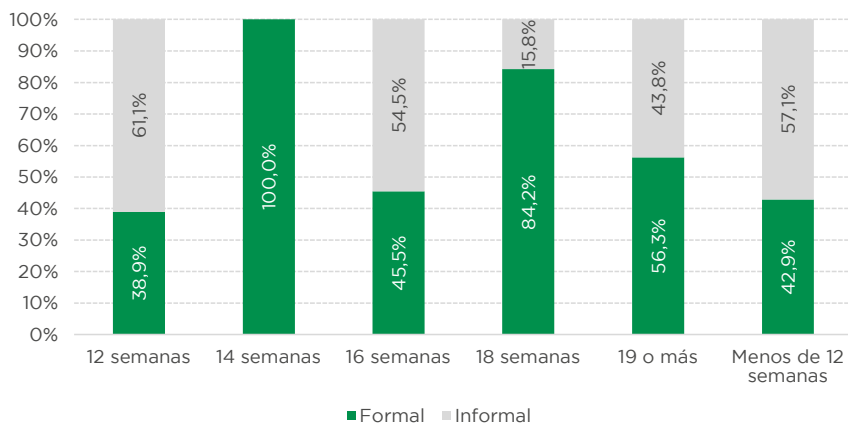


Goce pleno de la maternidad y trabajo decente

Las licencias de descanso por maternidad son un indicador del justo cumplimiento de los derechos de la trabajadora; por esto es importante que los ciudadanos (en especial las mujeres) sientan que son respaldados por su empleador para cumplir con su rol de madre o padre. Debido a ello se les preguntó a los ciudadanos, si conocían el tiempo estimado otorgado por sus empleadores para cumplir con el periodo de lactancia.

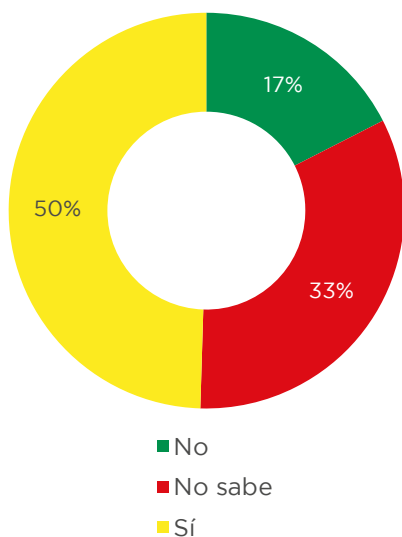
Un 51% de los encuestados respondió que dentro de su organización se daban menos de 12 semanas para esto. Si se desagrega por tipo de empleo, no es posible obtener una tendencia clara, sin embargo, **para las trabajadoras informales el número de semanas que pueden disfrutar la maternidad está marcado por 12 semanas o menos, mientras que para las trabajadoras formales hay una tendencia clara de ser mayor, de 18 semanas en adelante.**

Gráfica 32. El número de semanas que podría disfrutar de la maternidad es de:



Adicionalmente, **50% de las mujeres encuestadas afirman que el empleo o actividad que realizan les permite disfrutar de la lactancia los 6 meses** siguientes a la fecha del parto, **el 33% no sabe** y **el otro 17% afirma que su empleo o actividad no se lo permite**.

Gráfica 33. Su empleo o actividad le permite disfrutar del derecho al descanso remunerado por lactancia durante los 6 meses siguientes a la fecha del parto, estipulado en el artículo 238 del Código sustantivo del trabajo.

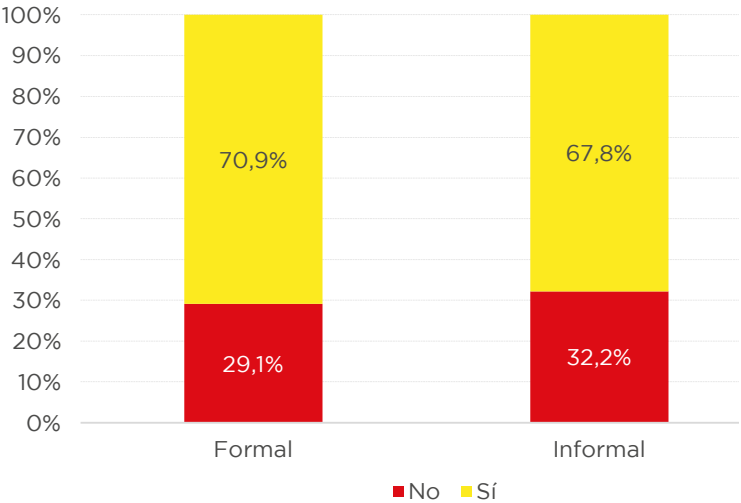


Riesgos laborales
y trabajo decente

Para evaluar los estándares de calidad laboral es importante tener en cuenta el factor del riesgo al que están expuestos los trabajadores, debido a esto preguntamos las opiniones de los ciudadanos sobre la perspectiva que tenían sobre el margen de fatalidades o percances físicos en los que se podrían ver involucrados por su vulnerabilidad.

Para evaluar los estándares de calidad laboral y trabajo decente es importante tener en cuenta el factor de riesgo en el que suelen estar involucrados los trabajadores, por lo que se preguntó a los ciudadanos sus opiniones y perspectivas sobre el margen de fatalidades o percances físicos de los que podrían ser susceptibles.

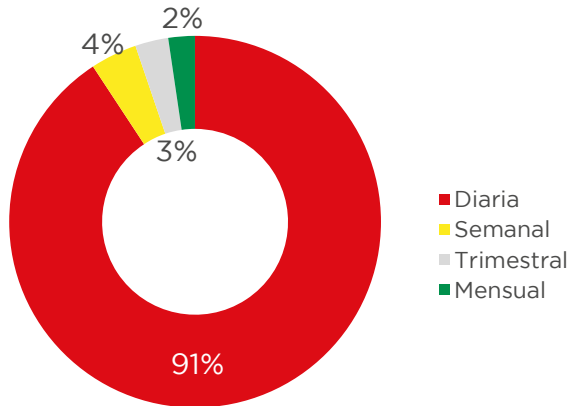
Gráfica 34. En su empleo o actividad, ¿Las condiciones de trabajo son seguras?



Sobre el particular un 69% de los encuestados afirmó que dentro de su actividad productiva sentía que no corría ningún tipo de riesgos. Pero del 31% restante, **un 77% de la muestra afirmó que estaba constantemente en situaciones de peligro fatal**, y en

este mismo 31% fue casi unánime la sensación de peligro diaria; representándose así un 91% de la muestra. No existen diferencias sustanciales entre las condiciones de trabajo formal e informal.

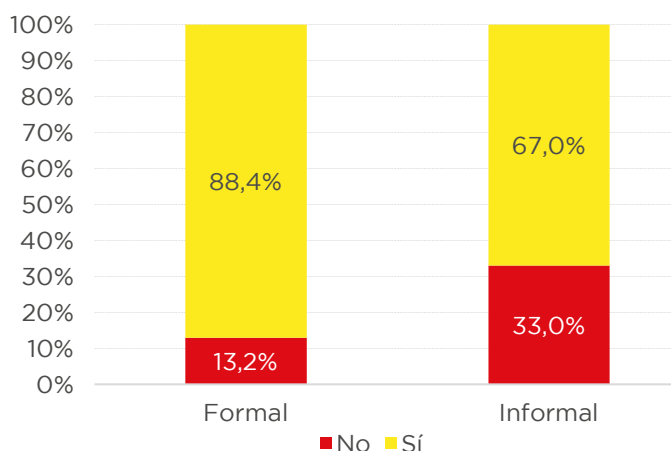
Gráfica 35. *¿Con qué frecuencia se presentan condiciones inseguras o riesgos?*



Seguridad social y trabajo decente

Lo anteriormente dicho se vuelve más crítico, sabiendo que del total de encuestados, **un 28% no se encuentra cubierto por una administración de riesgos laborales, EPS o un fondo de pensiones**. Lo cual, en combinación con la percepción de riesgos fatales ya mencionada, podría generar un peligro aún mayor para el futuro de los trabajadores en caso de presentarse un percance. Sumado esto a que únicamente **un 66% de los trabajadores afirman haber contado con una capacitación al momento de ser incorporados a su actividad**, pone más en duda la calidad de las ofertas laborales que se encuentran en Cartagena. Si se desagrega por tipo de empleo, es evidente que **para los trabajadores formales la afiliación a ARL, EPS y fondo de pensiones es mayor (88,4%) que la de los informales (67,0%)**.

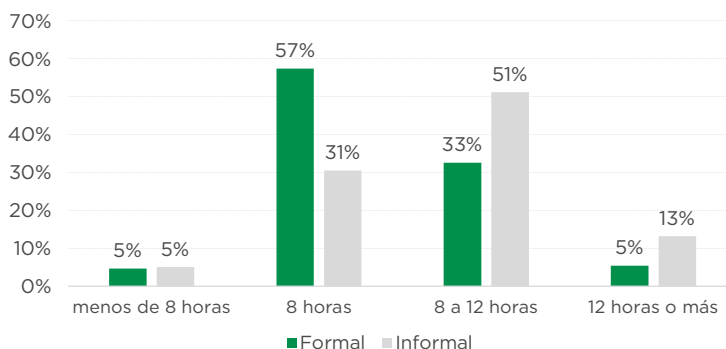
Gráfica 36. ¿Está afiliado a una ARL, EPS y fondo de pensiones?



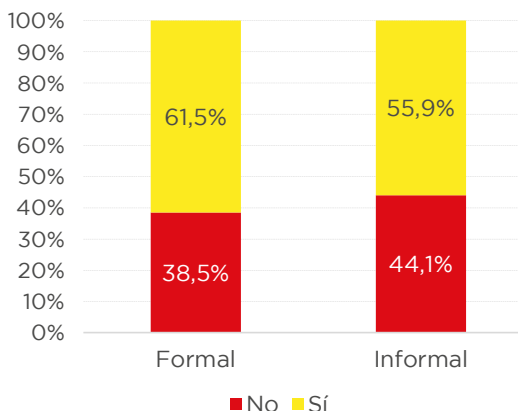
Jornadas de trabajo decente

La percepción del esfuerzo aportado a la organización en relación con el beneficio económico recibido es un factor muy importante para medir la conveniencia de trabajar en determinada organización, esto puede sentirse más teniendo en cuenta que **un 57% de la muestra trabaja más de 8 horas diarias**, que son el máximo de tiempo dentro del marco legal colombiano. Y que, para empeorar, **solo a un 19% de ellos se les bonificaron las horas extras cumplidas, es decir, que al 82% de los encuestados no les pagan horas extras laboradas.**

Es importante que los empleadores cumplan el compromiso de recompensar a sus empleados por el trabajo extra, pues muchos de estos lo hacen por la mera necesidad de obtener ganancias para cumplir con los gastos básicos, y poder generar algún tipo de ahorro en caso de una emergencia.

Gráfica 37. *¿Cuántas horas en promedio trabaja usted diariamente?*

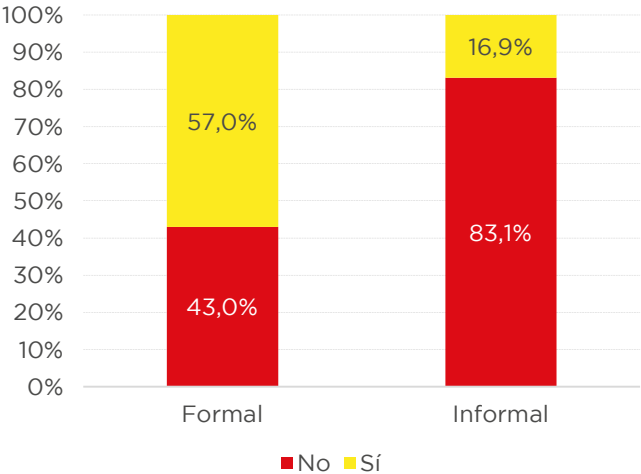
Lo anterior explica por qué **un 42% de los encuestados no está conforme con su esquema de tiempo y la división de trabajo/familia**. Esto se podría relacionar con el aumento de personas inactivas, al no presentarse oportunidades de trabajo justas, donde sean remunerados los esfuerzos individuales del trabajador; es lógico que muchas personas no opten por buscar empleos en Cartagena. Desagregando por tipo de empleo, es evidente que los trabajadores de la economía popular o informal, en proporción trabajan más de 12 horas que los trabajadores formales. De igual manera, **más del 60% de los que trabajan 8 horas son formales**.

Gráfica 38. *¿Considera que el promedio de horas trabajadas por día es adecuado y le da tiempo para compartir con su familia y descansar lo humanamente necesario?*

**Trabajo decente
y compensación
familiar**

Dentro de las prestaciones sociales que son obligatorias en los trabajos formales, están las inscripciones por parte del empleador en beneficio del empleado a las cajas de compensación familiar, este por desgracia es un beneficio muy poco común con trabajos informales. Que, de hecho, si se observan las distribuciones, están muy emparejadas con la distribución **de encuestados con un trabajo formal (25%) y aquellos que sí están afiliados a una caja de compensación (27%)**. Al desagregar los afiliados a una caja de compensación familiar, se evidencian brechas sustanciales entre lo formal e informal, **solo el 16,9% de los trabajadores informales está afiliado a una caja de compensación familiar**, a diferencia de **los trabajadores formales que registran una afiliación del 57%.**

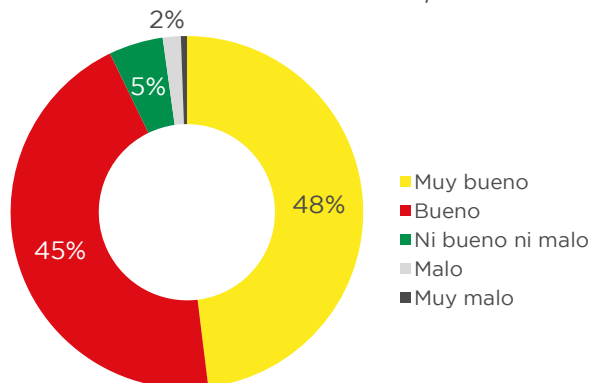
Gráfica 39. *¿Está afiliado a una caja de compensación familiar?*



Por el lado positivo, complace observar cómo **el 92% de los encuestados mantiene una perspectiva honrada de su desempeño**

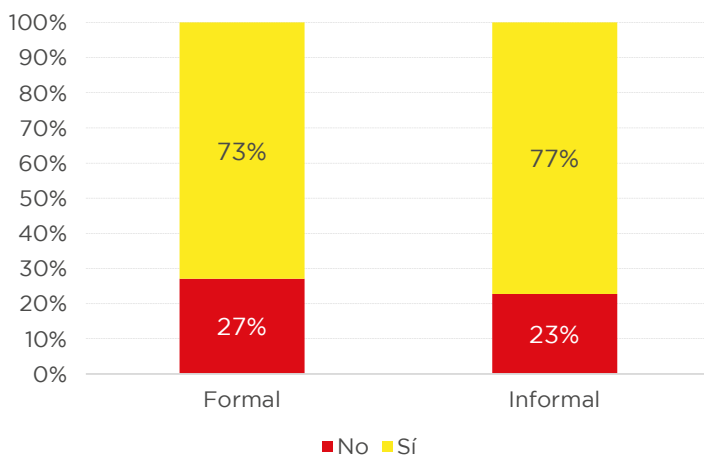
o actividad laboral. Aún más reconociendo que obtienen un trato bueno o muy bueno en el 93% de los casos.

Gráfica 40. *¿Cómo es el trato de su superior inmediato?*



De igual forma, **un 90% de la muestra se encuentra satisfecha con el trabajo y las oportunidades laborales** que está consiguiendo, lo cual posiblemente va de la mano de la estabilidad laboral que un 76% de los ciudadanos afirma obtener por parte de sus empleos. No existen diferencias sustanciales entre los que trabajan formal e informalmente, incluso, en los trabajadores informales hay mayor optimismo en este apartado.

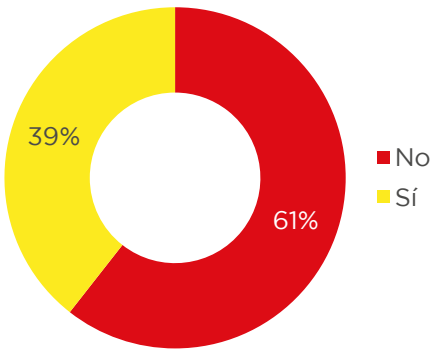
Gráfica 41. *¿Considera que tiene o existe estabilidad laboral en su trabajo y que puede seguir ejerciéndola de manera regular?*



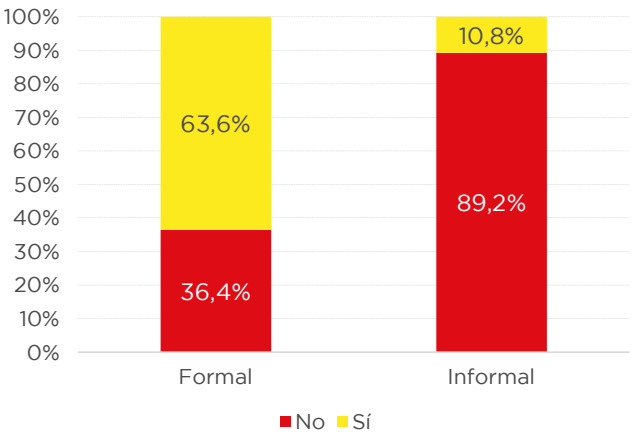
Trabajo decente
y diálogo social

Cartagena no se presenta como una ciudad con cercanía de empleado/empleador, esto se infiere porque el **51% de los ciudadanos no se siente incluido en la toma de decisiones en su respectivo nivel**. Y afirman en el 61% de los casos no contar con ningún medio o canal de comunicación a través del cual puedan transmitir sus opiniones al tomador de decisiones más cercano jerárquicamente. Aun así, solamente el **13% de los ciudadanos afirma hacer parte de algún sindicato**.

Gráfica 42. *¿La empresa tiene canales formales de comunicación con los trabajadores para que estos negocien colectivamente los salarios, las horas extras y otras condiciones laborales?*



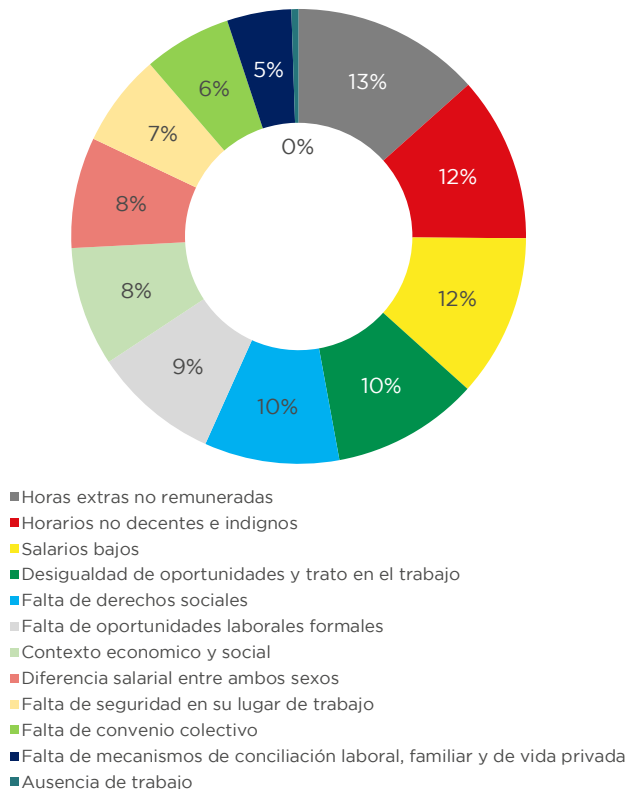
Gráfica 43. *¿Considera que tendrá la posibilidad de pensionarse?*



El panorama es desolador para los trabajadores de la economía popular o informal, en donde solo el 10,8% de la población encuestada asegura tener la posibilidad de pensionarse, mientras que el 89,2% no. Por otro lado, el 63,6% de los trabajadores formales consideran que tendrán la posibilidad de pensionarse.

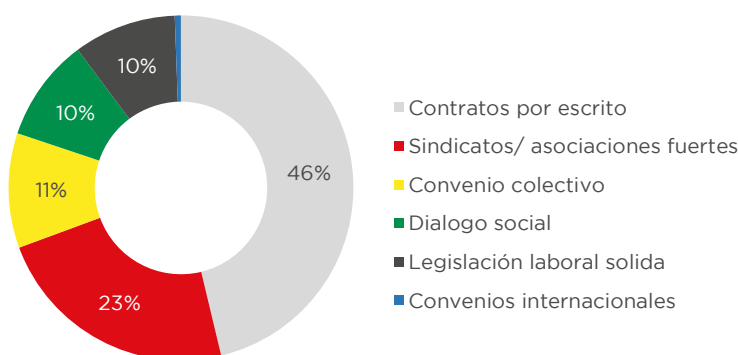
Por último, queda mencionar las opiniones y recomendaciones descritas por los encuestados, en las que dan a entender las pautas para conciliar un trabajo decente. Al momento de identificar las mayores falencias desde su perspectiva, el 37% de las respuestas fueron dirigidas a las largas jornadas de trabajo y a las pocas remuneraciones recibidas en comparación; demostrando así lo que se mencionó en puntos anteriores. La compensación adecuada por las horas trabajadas es sumamente importante para el desarrollo de la calidad de empleo en Cartagena y el trabajo decente.

Gráfica 44. Factores que impiden en Cartagena disponer de un trabajo decente y digno.



Según el 46% de los encuestados, el factor más importante para asegurar el trabajo decente y digno es que se realicen los contratos por escrito, esto se debe quizá, a la tranquilidad de tener un soporte del salario pactado, del horario laboral, entre otras condiciones que no se respetan cuando no se tiene un contrato escrito firmado. Igualmente, tener sindicatos/ asociaciones fuertes con un 23% que son los que velan para que las condiciones de trabajo se den en el marco de la legalidad.

Gráfica 45. *¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de asegurar trabajo decente?*



Por otro lado, a pesar de que ya se demostró que en Cartagena de Indias existen pocas condiciones para el diálogo social, **los cartageneros en su mayoría (73%) son optimistas y sienten que se pueden dirimir los conflictos sociolaborales a través del diálogo, y solo el 17% considera que es necesario recurrir a las vías de hecho.**

Gráfica 46. *Siente que en Cartagena se pueden dirimir los conflictos sociolaborales a través...*



CONSTRUYENDO CONOCIMIENTO SOBRE TRABAJO DECENTE EN CARTAGENA:

DIÁLOGO CON GRUPOS FOCALES DE
MUJERES Y EXPERTOS EN EL TEMA



Relatoría del grupo focal de mujeres y jóvenes del barrio Bicentenario

Se realizó una mesa de trabajo presencial, con metodología de grupo focal, con mujeres y jóvenes, el día 5 de noviembre de 2021 a las 10:00 a.m en la Fundación Mario Santodomingo, ubicada en el barrio Ciudad del Bicentenario, en la que se dio a conocer la investigación sobre trabajo decente en Cartagena y también se abrió el espacio para escuchar la realidad que viven las mujeres y los jóvenes de la ciudad. Con ellas se pudo confirmar de viva voz la situación estudiada a través de las dimensiones e indicadores de trabajo decente y la encuesta de percepción.

Todas las personas que participaron del grupo focal estaban desempleadas y algunas habían trabajado en lugares donde han sufrido acoso o explotación laboral, o fueron mal remuneradas, o en lugares en los que formalmente no pagan las horas extras, sino algún tipo de bonificaciones adicionales u ocasionales. Los desafíos que encuentran a la hora de hallar un empleo son la

experiencia, 'la palanca' (conocida como aquella 'ayudita' de un amigo o recomendado), el desconocimiento de convocatorias de empleo, la certificación de sus habilidades, y el hecho de ser de la costa Caribe las expone en algunos casos a discriminación regional.

Se mencionó que los cargos que están asociados a las labores domésticas siguen siendo asignados a las mujeres; dicho de otra manera, que si una empresa va a contratar a mujeres, entonces, es muy probable que las ofertas sean cargos para hacer el aseo o hacer el café. En las empresas industriales es muy probable que contraten a las mujeres para la manipulación de los alimentos y no para otro tipo de funciones que están mayormente asignadas a los hombres. Es algo que requiere de una transformación mental.

Otro de los aportes estuvo dirigido a la formación que necesitan las comunidades para conocer la oferta laboral de la ciudad, y se propuso promover espacios de intercambio de información laboral entre las empresa y la población económicamente activa (Servicio Público de Empleo), dado que las participantes consideran como una gran barrera para encontrar empleo, la falta de información de las vacantes y necesidades laborales de las empresas.

También se planteó el desconocimiento que existía sobre el sector productivo de la ciudad y su estructura empresarial. La demanda



Mesa de trabajo:
Reunión con mujeres y jóvenes del barrio Bicentenario.



Mesa de trabajo:
Reunión con mujeres y jóvenes del barrio Bicentenario.

laboral se puede percibir mejor si las personas conocen cuáles son las empresas ubicadas en el territorio y sus necesidades; y además pueden tomar decisiones más pertinentes en materia de programa de educación superior que quieran estudiar.

También se propuso que mediante las industrias, organizaciones y fundaciones siempre haya estrategias y herramientas transversales en temas de enfoques de género que se implementen; es decir, que se contraten más del 5% de las mujeres en las organizaciones y que los hombres tengan un espacio diferente, y que las coordinadoras y directoras sean las mujeres, ya que expresaron que aquí en Cartagena eso muy poco se ve.

Otro de los aportes expuestos señalaba la necesidad de que se sensibilice y se haga pedagogía sobre como una mujer y/o joven se pueda acercar a una agencia de empleo y pueda ofrecer su hoja de vida y abrirse mayores posibilidades, porque por desconocimiento las personas terminan en trabajos no acordes con sus habilidades o en el peor de los casos, terminan sin empleo. Se mencionaban dificultades y desconocimiento, por ejemplo, en saber llenar una base de datos específica que se exige para registrarse, cómo subir una foto para esa base datos, cómo validar algunos certificados de habilidades, en estos casos, la pedagogía es muy importante. Se mencionó que se debe capacitar a las personas en cómo hacer una hoja de vida.

Argumentaron que muchas entidades como el SENA capacitan a las personas con cursos productivos, como por ejemplo el curso de manipulación de alimentos, el curso atención de mesa y bar, entre otros, porque es lo que actualmente está teniendo salida o lo conocido como gran demanda en la ciudad. Pero cuando se llega a un hotel con un curso que no cabe en el perfil de técnico ni tecnólogo, no contratan a las personas, porque aducen que primero se requiere la experiencia certificada y que necesitan técnico o tecnólogo.

También manifestaron que consideran que la Ley de primer empleo no se está cumpliendo, puesto que en las vacantes laborales siempre se suele requerir experiencia mínima para aplicar a la misma. Esto genera un estado de frustración para los jóvenes y crea una percepción desalentadora en la posibilidad de encontrar dentro de la ciudad un empleo y obligándolos a considerar salir de la ciudad o incluso del país, en busca de oportunidades para desarrollarse laboralmente.

Relatoría de la reunión con el grupo de expertos



Como parte de la metodología del proyecto, se realizó una mesa de trabajo con un grupo de expertos de mercado laboral, el jueves 4 de noviembre a las 4:00 p.m de forma virtual, mediante la plataforma Google Meet. Previamente se les extendió la invitación a **Dairo Javier Novoa Pérez** (docente, investigador del Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar OML y del Centro de Investigaciones Científicas del Caribe CiCaribe), **Dewin Ibán Pérez Fuentes** (docente e investigador de la Universidad de Cartagena y miembro del OML), **Raúl Quejada Pérez** (director del Observatorio del Mercado Laboral de Cartagena y Bolívar OML), **Leonardo David Jiménez Molinello** (director de Cedetrabajo e investigador económico) y a **José Alfonso Sáenz Zapata** (investigador económico de la Cámara de Comercio de Cartagena). También se contó con la moderación de la reunión por parte del experto **Luis Fernando López Pineda** (investigador del Centro de Investigaciones Científicas del Caribe CiCaribe) y la participación de **Jesús Duque Dávila** (economista e investigador de la Universidad del Atlántico), conjuntamente con la participación de **Saray Bermúdez Montes** (economista

Indicador de personas - trimestre nivel Orizaba - Diciembre de 2019

Descripción	Número de ocupados en roles departamentales	Porcentaje
1. Respuesta nacional individual de personas	34,493	8%
2. Construcción de obras de ingeniería civil	22,476	
3. Obras de construcción de obras de ingeniería civil	20,456	
4. Negocio privado con servicios de tránsito	19,697	
5. Comercio al por menor en establecimientos no especializados, con tienda compuesta principalmente de alimentos (supermercado)	14,493	
6. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	13,737	
7. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	11,861	
8. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	9,386	
9. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	8,606	
10. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	8,407	
11. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	8,057	
12. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	6,093	
13. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	7,750	
14. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	7,645	
15. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	6,376	
16. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	6,189	
17. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	6,028	
18. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	5,774	
19. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	5,295	
20. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	4,926	
21. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	4,756	
22. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	4,616	
23. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	4,597	
24. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	4,388	
25. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	4,298	
26. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	3,963	
27. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	3,888	
28. Comercio al por menor en establecimientos no especializados	3,837	

Mesa de trabajo: Reunión de Expertos.

e investigadora de la Universidad de Cartagena). Finalmente participaron los investigadores **Jose Sáenz** y **Leonardo Jiménez**.

En primera instancia, se procedió a dar a conocer a cada uno de los asistentes de la reunión la investigación sobre trabajo decente en Cartagena, los objetivos generales y específicos que se buscaban y su respectiva metodología. Se puntualizó sobre las dimensiones o factores a gran escala que afectan el concepto de trabajo decente y se determinó y expuso la batería de indicadores sugeridos para estudiar el tema según el PNUD y la Red Ormet. Se precisó que gran parte de los datos serían suministrados por la GEIH, se compartió el desafío que se encontró con la dimensión de igualdad de oportunidades con el hecho de que aún no se tenían los datos para estimar un indicador referente a ella.

El investigador **José Sáenz** realizó un aporte desde su apreciación personal, participación destacada, no comprometiendo ni representando en ninguna instancia a la empresa en la que labora “Uno ve en las noticias que Cartagena tiene una de las tasas de desempleo más bajas del país, pero ¿cómo están empleadas las personas? Más del 60% de los que están laborando se encuentran empleados informalmente, en empleos de supervivencia como la persona que vende el tinto, el joven que vende los minutos, el mototaxista que hace domicilios, entre otros.” A partir de un estudio que realizó en el que se averiguaba sobre cómo se movía la gente para ir a su lugar de trabajo? Encontró entre sus resultados que el autoempleo se deduce por el medio de transporte que utilizan las personas para dirigirse a sus lugares de trabajo. Y en el que el 15% de los ocupados trabajan en la casa por empleo de subsistencia y no utilizan un medio de transporte para desplazarse, y es este el 90% representativo de las microempresas registradas legalmente en la ciudad; o sea, en la parte menuda de los datos, la cuarta parte de las personas que tienen empleo actualmente en Cartagena están en la calle o están en la casa en condiciones de empleos de subsistencia y se mueven a su espacio de trabajo a pie, puesto que la mayoría no tiene dinero para moverse en otro medio de transporte. El 15% de los que se movilizan a su trabajo lo hace en mototaxi.

En este sentido se aceptó y concluyó la idea entre los asistentes que el empleo que se está generando es de subsistencia, la gente está sobreviviendo. Y como propuesta se puntualizó apostarle a apoyar a los emprendimientos y a la creación de nuevas empresas, porque es de esta manera que se puede generar riqueza a nivel individual, familiar y a nivel territorial.

CONCLUSIONES

En esta investigación se confirmó que la situación económica y social de los hogares cartageneros es alarmante y preocupante, la cual empeoró por causa de las medidas restrictivas adoptadas para mitigar la pandemia del covid 19, tal como se había conocido durante los años 2020 y 2021 mediante los resultados de la encuesta de Pulso Social del DANE. El cierre de las actividades productivas causó un mayor desempleo y una mayor parte de la población tuvo que obtener su sustento diario a través del rebusque en la economía popular. A esto se suma, la presión que se da en el mercado de trabajo local como consecuencia de la llegada de migrantes en busca de mejores oportunidades laborales. En términos generales, en la ciudad aumentó la pobreza situándose en los niveles que se tenían hace 10 años. En el caso de Barranquilla y Montería, la situación es muy similar.

Lo anterior se vio reflejado en el comportamiento de los indicadores que miden las dimensiones y factores que explican el trabajo decente. En casi todos los indicadores Cartagena de Indias presentó un deterioro en el año 2020, en comparación con el año inmediatamente anterior. De igual forma, esta situación golpeó en mayor medida a las mujeres, puesto que en casi todos los indicadores estimados, estas se encuentran en una situación más desfavorable que los hombres. Así por ejemplo, en todos los indicadores que miden la dimensión oportunidades de empleo, como son: tasa de ocupación, tasa de desempleo, tasa de informalidad, tasa de desempleo juvenil, y tasa de jóvenes que no trabajan ni estudian, las mujeres registraron resultados menos favorable que los hombres, y en varios casos, la diferencia es bastante amplia, como en el indicador de tasa

de ocupación, en la cual los hombres presentaron una tasa de 56,5% en 2020, mientras que las mujeres registraron una tasa de solo 36,4%, es decir, más de 20 puntos porcentuales de diferencia. En otras palabras, de cada 100 hombres que están en capacidad de trabajar y desean hacerlo, 56 consiguen hacerlo; mientras que en el caso de las mujeres, de cada 100 que presentan esta misma condición, solo 36 pueden encontrar trabajo. Esto se ve reflejado en la tasa de desempleo, que mientras en los hombres fue de 11,5% en 2020, en las mujeres fue de 18,8%, es decir, más de 7 puntos porcentuales de diferencia, lo que significa que a las mujeres se les hace mucho más difícil conseguir empleo en la ciudad.

El comportamiento diferencial entre hombres y mujeres, se mantiene de manera estructural como un rasgo común en todos los demás indicadores que miden el trabajo decente, por tanto, en términos generales, Cartagena presenta condiciones de trabajo decente poco favorables, pero esta situación empeora en el caso de las mujeres. Esto significa que las mujeres se enfrentan a peores condiciones de trabajo decente en sus ocupaciones laborales.

Por otro lado, muy a pesar de la crisis económica que ha ocasionado la pandemia, un grupo de cartageneras y cartageneros que participaron de una encuesta se muestran optimistas, dado que la mayoría de ellos percibe que podrá seguir ejerciendo su actividad y que tiene estabilidad laboral, no obstante, es evidente que hay diferencias sustanciales entre los trabajadores formales e informales, aquellos que no tienen ningún estudio y que solo han tenido la posibilidad de culminar el preescolar se dedican netamente al trabajo informal, mientras que aquellos que terminaron una carrera técnica/tecnológica y universitaria, en su mayoría, logran obtener un empleo formal. Es revelador que para los informales, solo el 10,8% considera que tiene posibilidad de pensionarse, mientras que el 63% de los formales asegura que tiene dicha posibilidad.

Para los Cartageneros encuestados, los factores más importantes para asegurar el trabajo decente son contratos por escrito y sindicatos y asociaciones fuertes, contrario a esto, los factores que impiden a Cartagena disponer de trabajo decente y digno son las horas extras no remuneradas, horarios no decentes e indignos, salarios bajos y desigualdad de oportunidades y trato en el trabajo.

RECOMENDACIONES

A continuación se presentan una serie de recomendaciones y acciones que podrían implementarse para mejorar las condiciones laborales de las cartageneras y cartageneros y de esta forma generar mejores condiciones de trabajo decente en la ciudad:

- Promover como sociedad una agenda política que incentive el trabajo decente, priorizando la reactivación económica y el empleo estable y bien remunerado, garantizando los derechos de las trabajadoras y trabajadores
- Promover una política pública de desarrollo económico incluyente y empleo, que genere las condiciones estructurales para lograr un crecimiento económico sostenido y sostenible, acompañado de mayores y mejores oportunidades de empleo digno y de calidad, que permita la superación de la pobreza y logre mejores condiciones de calidad de vida de las cartageneras y cartageneros. Esta política pública debe ser diferencial con enfoques de género y demás grupos poblacionales históricamente excluidos como la población afro. De igual manera debe contener elementos centrales que resuelvan problemas estructurales de la economía local como la promoción del emprendimiento, el desarrollo y fortalecimiento empresariales, los encadenamientos productivos, la transformación productiva, la competitividad, la innovación, y la diversificación de exportaciones.
- Implementar un plan de choque a través de una renta básica de emergencia o ingreso mínimo vital dirigido a la población en condiciones de pobreza extrema.
- Incrementar el apoyo a las mujeres emprendedoras, facilitando su acceso a microcréditos, a capital de

trabajo y a asesoría para la consolidación de negocios rentables y sostenibles.

- Apoyar los programas de financiamiento que suelen apoyar el emprendimiento femenino.
- Elaborar un plan de choque para mejorar las condiciones laborales de las mujeres cartageneras. Las autoridades publicas, empresas, gremios, y todas las entidades competentes, deben apuntar a este plan.
- Promover la implementación de programas de financiamiento para los trabajadores/as informales.
- Impulsar espacios para el fortalecimiento de nuevas formas de sindicalización en la ciudad, que incluyan las economías informales.
- Impulsar la reactivación de la pequeña y mediana empresas (PYMES) y la digitalización de las mismas.
- Fomentar la cualificación de la mano de obra en la ciudad.
- Estudiar las condiciones de trabajo decente por sectores productivos
- Institucionalizar una instancia que promueva la inclusión productiva
- Impulsar programas insitucionales que incentiven el empleo juvenil e impulsen la empleabilidad de las mujeres en los diferentes sectores productivos de la ciudad
- Crear un programa que fortalezca la seguridad social, formalización y cobertura de riesgos laborales de las trabajadoras y trabajadores de la economía popular o informal, a través de la financiación por parte del estado de un monto de los aportes al sistema de seguridad social.

BIBLIOGRAFÍA

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Ritter, F. M. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo* vol. 122, núm. 2.
- Bescon, D., & Mehran, A. C. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, No. 2.
- Corzo, C. X., Zuluaga, L. F., Guataquí, J. C., & Zuluaga, L. F. (2011). Calidad del Trabajo en Bogotá una aproximación desde el enfoque del trabajo decente. *Cuadernos de desarrollo* No. 16 .
- Farné, S., Jiménez, D. G., Muñoz, D. G., Parra, F. M., Sabogal, I. P., Andrade, V. R., . . . Sánchez, C. Z. (2014). El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas. *Libros de Desarrollo Económico. Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios*.
- ILO. (2012). *Decent Work Indicators: Concepts and Definitions*. ILO Manual. . Ginebra.
- Jassir, I. D., Roa, J. C., Cortés, K. H., & Rocha, J. D. (2015). El déficit de trabajo decente en Colombia. Editorial Universidad del Rosario. Facultad de Jurisprudencia, Observatorio Laboral.
- La Republica. (1 de 04 de 2021). La República. Obtenido de <https://www.larepublica.co/especiales/mis-documentos-semana-santa-2021/la-edad-ideal-para-jubilarse-avanza-medida-que-la-esperanza-de-vida-crece-3147718>
- Levaggi, V. (2004). ¿ Qué es el trabajo decente. Organización Internacional del Trabajo. Internet.
- Lopez, F. (2020). Caracterización del trabajo decente en Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018). Obtenido de <https://revistas.uptc.edu.co/index.php/cenes/article/view/9915/9351>
- Mamani, J. W., Cáceres, G. A., & Rozas, K. Á. (2020). Evaluación multidimensional del trabajo decente en la Región Puno: 2013 – 2017. *Revista de Investigaciones Altoandinas*.
- Mera, S. F. (2020). Caracterización del trabajo decente Medellín y otras ciudades principales de Colombia (2010-2018). *Apuntes del CENES*, Vol. 39, N°. 69.
- OIT. (1999). “Trabajo Decente”, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del “Trabajo Decente”, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del. Ginebra.
- Pérez, A., Castañeda, W., & Correa, G. (2011). Condiciones laborales y retos de trabajo decente en las ciudades de Barranquilla, Cartagena y Santa Marta., documento N° 82 de la Escuela Nacional Sindical.
- Pineda, Javier, F., Estefano, G., Daniel, G., Delvi, M., Fernando, P., . . . Carlos. (Julio de 2014). El trabajo decente en Bogota, Diagnóstico, análisis y perspectivas. Obtenido de https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/libro3web.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD. (Mayo de 2014). Serie de metodologías para el análisis del mercado de trabajo en Colombia. Obtenido de Trabajo Decente.
- Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo . (2013). La calidad del empleo en la ciudad de Cartagena. Obtenido de https://issuu.com/pnudcol/docs/la_calidad_del_empleo_en_la_ciudad
- Stefano, F., Guerrero, D. R., & Carvajal, C. Y. (2016). El trabajo decente en Colombia: 2010-2014. *Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social* N.º 15.

- Tangarife, C., Ramírez, M., Bedoya, J. F., Flórez, J. H., & Correa, G. (2010). Medición del trabajo decente en Colombia. Perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición, e índice nacional. Escuela Nacional Sindical.
- Tangarife, Carmen, R., Margarita, B., Jhon Fredy, F., Jorge Hernan, C., & Guillermo. (Agosto de 2010). Medición del trabajo decente en Colombia. Obtenido de Perspectivas teóricas, indicadores, métodos de medición, e índice nacional.: <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/ENSAYOS-LABORALES-19-Medici%C3%B3n-del-Trabajo-Decente-en-Colombia.pdf>
- TMEMDW. (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra. Universidad Externado de Colombia. (Diciembre de 2016). El trabajo decente en Colombia 2010-2014. Obtenido de Boletín del observatorio del mercado de trabajo y la seguridad social N° 15: https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/boletin_15-1.pdf

ANEXOS

ANEXO 1:

ENCUESTA TRABAJO DECENTE EN CARTAGENA

93

Esta encuesta va dirigida principalmente a los trabajadores de la economía popular o informal y mujeres líderes, tiene como objetivo y principio fundamental, conocer la percepción de los cartageneros y cartageneras acerca del trabajo decente.

Módulo 1: Datos generales.

1.1 Indique su nombre: _____

1.2 ¿Qué edad tiene usted? Indique el rango en el cual se encuentra su edad.

- a. 18-25 años: ____ b. 26-35 años: ____ c. 36-45 años: ____
d. 46-55 años: ____ e. 55 o más años: ____

1.3 ¿Cuál es el nivel educativo más alto alcanzado por usted?

- a. Ninguno: ____ b. Preescolar: ____ c. Básica primaria (1º a 5º): ____
d. Básica secundaria (6º a 9º): ____ e. Media (10º a 13º): ____
f. Técnica/Tecnológica: ____ g. Universitaria: ____

1.4 ¿Cuál es su nivel socioeconómico? Indique el estrato de la casa o residencia donde vive o aquel que señala sus recibos de servicios públicos.

- a. Estrato 1: ____ b. Estrato 2: ____ c. Estrato 3: ____ d. Estrato 4: ____
e. Estrato 5: ____ f. Estrato 6: ____ g. Rural: ____

1.5 ¿Con qué género se siente identificado? a. Hombre: ____ b. Mujer: ____ c. Otro: ____

Módulo 2. Oportunidades de empleo e ingresos para todas las personas en condiciones de trabajar.

2.1 De las siguientes opciones, ¿Cuál desempeña actualmente? Marque con una X.

- a. Empleado(a) del gobierno: ____ Con contrato firmado: ____ Verbal: ____
b. Empleado(a) empresa privada: ____ Con contrato firmado: ____ Verbal: ____
c. Empleado(a) domestico: ____ Con contrato firmado: ____ Verbal: ____
d. Trabajador(a) por cuenta propia: ____

¿Qué actividad desempeña? _____

- e. En busca de oportunidades de empleo: ____
f. Desempleado: ____ g. Otro (Indique cual): _____

Si marcó las opciones a, b, o c, por favor responda la siguiente pregunta, de lo contrario pase a 2.1.2.:

2.2 ¿Qué tipo de contrato tiene con la empresa? Marque con una X la respuesta que considere.

- a. Contrato por obra o labor ____ b. Contrato de trabajo a término fijo ____
c. Contrato de trabajo a término indefinido ____ d. Contrato por prestación de servicios: ____
e. Contrato de aprendizaje ____ f. Contrato temporal ____
g. Otro (indique cual) ____

2.1.2 ¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo este(a) empleo/actividad?

- a. 0-6 meses: ____ b. 7-12 meses: ____ c. 13-18 meses: ____ d. 19-24 meses: ____ e. 2 años y más: ____ f. Otro: ____

Módulo 2.2 Oportunidades de empleo.

2.2.1 Según su percepción, considera usted que es difícil conseguir trabajo formal en Cartagena: a. Sí _____ b. No _____ c. ¿Por qué? _____

Módulo 2.3 Ingresos adecuados y trabajo productivo.

2.3.1 ¿Considera que el ingreso que devenga por su actividad es justo y acorde a las labores que realiza? a. Sí: __ b. No: __ ¿Por qué? _____

2.3.2 Rango de ingresos. Indique su rango de ingresos. (Para empleados dependientes)

- a. Menos de 1 SMLV ____ b. Entre 1 SMLV y 3 SMLV ____
c. Entre 4 SMLV y 7 SMLV ____ d. Entre 8 SMLV y 12 SMLV ____ e. Mas de 12 SMLV ____

2.3.3 Promediando días buenos y días malos, ¿cuánto es su ingreso diario? (Para independientes y cuenta propia)

- a. Entre 0 y \$20.000 COP: __ b. Entre \$20.000 COP y \$50.000 COP: __
c. Entre 50.000 COP y 100.000 COP: __ d. Más de \$100.000 COP: __

2.3.4 En su opinión, los ingresos actuales de su hogar...

- a. No alcanzan para cubrir los gastos mínimos ____
b. Alcanzan para cubrir los gastos mínimos ____
c. Cubren más que los gastos mínimos ____ d. No sabe ____

Módulo 2.4 Igualdad de oportunidades.

2.4.1 ¿Usted considera que, frente a una vacante en una empresa formal, tiene las mismas posibilidades de obtener el empleo que una persona que tenga sus mismas capacidades y condiciones?

- a. Sí: __ b. No: __

Si la respuesta es No, díganos el por qué _____

2.4.2 ¿Alguna vez se ha sentido discriminado laboralmente en Cartagena?

- a. Sí: __ b. No: __ (En caso de que su respuesta sea No pase a la pregunta 2.4.3)

2.4.2.1 Indique el tipo de discriminación que considera fue sometido. Marque con una X la respuesta que lo represente.

- a. Ideológica: __ b. Étnica: __ c. Racial: __ d. Género: __ e. Discapacidad: __ f. Orientación sexual: __ g. Otro (indique cual): _____

2.4.2.2 ¿Ha sentido que esta discriminación le dificulte conseguir trabajo o desarrollar su actividad?

- a. Sí: __ b. No: __

2.4.2.3 ¿Se siente discriminado por ser trabajador de la economía popular o informal?

- a. Sí: __ b. No: __

2.4.3 En el caso de que se presentara violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, en el trabajo o actividad que realiza ¿Conoce cómo actuar ante esta situación y a quién acudir?

- a. Sí: __ b. No: __

2.4.3.1 ¿Ha sido víctima de alguno de los siguientes casos?

- a. Violencia o maltrato laboral: ☐ b. Acoso sexual: ☐
c. Hostigamiento o atropellos por parte de un privado o autoridad pública: ☐

2.4.3.2 Si fue víctima de alguno de los casos anteriores, ¿Presentó una denuncia formal?

- a. Sí: ☐ b. No: ☐ ¿Por qué?: _____

(Las preguntas 2.4.4 a 2.4.5 aplica solo a mujeres)

2.4.4 Si llegara a quedar embarazada, ¿su empleo o actividad le permite vivir la maternidad plenamente? a. Sí: ☐ b. No: ☐ (Si su respuesta es No, pase al módulo 3)

2.4.4.1 El número de semanas que podría disfrutar de la maternidad es de:

- a. Menos de 12: ☐ b. 12 semanas: ☐ c. 14 semanas: ☐ d. 16 semanas: ☐
e. 18 semanas: ☐ f. 19 o más: ☐

2.4.5 Su empleo o actividad le permite disfrutar del derecho al descanso remunerado por lactancia durante los 6 meses siguientes a la fecha del parto, estipulado en el artículo 238 del Código sustantivo del trabajo:

- a. Sí: ☐ b. No: ☐ c. No sabe: ☐

Módulo 3. Protección y seguridad social para los trabajadores sin distinción.

Módulo 3.1. Entorno de trabajo seguro.

3.1.1 En su empleo/actividad, ¿las condiciones de trabajo son seguras?

- a. Sí: ☐ b. No: ☐ (Si su respuesta es No, por favor pase al módulo 3.2.)

3.1.2 ¿Con qué frecuencia se presentan condiciones inseguras o riesgos?

- a. Diaria: ☐ b. Semanal: ☐ c. Mensual: ☐ d. Trimestral: ☐ e. Semestral: ☐

3.1.3 Indica las tres principales condiciones inseguras que se presentan con mayor frecuencia.

- a. Suciedad y desorden en el área de trabajo: ☐
b. Cables energizados en mal estado: ☐
c. Pasillos, escaleras y puertas obstruidas: ☐ d. Deficiente ventilación: ☐
e. Accidente de tránsito: ☐ f. Cambios climáticos imprevistos: ☐
g. Otro: _____

3.1.4 ¿En su trabajo corre el riesgo de sufrir un accidente mortal?

- a. Sí: ☐ b. No: ☐

Módulo 3.2. Seguridad social.

3.2.1 ¿Está afiliado a una ARL, EPS y fondo de pensiones?

- a. Sí: ☐ b. No: ☐

3.2.2 ¿Considera que tendrá la posibilidad de pensionarse?

- a. Sí: ☐ b. No: ☐

Módulo 4. Promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

4.1 ¿Recibió capacitación al momento de ingresar a la empresa?

- a. Sí: ☐ b. No: ☐

Módulo 4.2. Horas de trabajo decente.

4.2.1 ¿Cuántas horas en promedio trabaja usted diariamente?

- a. Menos de 8 horas: ___ b. 8 horas: ___ c. De 8 a 12 horas: ___
d. 12 horas o más: ___

4.2.2 ¿Le pagan las horas extras trabajadas? a. Sí: ___ b. No: ___

Módulo 4.3. Conciliación del trabajo y la vida familiar.

4.3.1 ¿Considera que el promedio de horas trabajadas por día es adecuado y le da tiempo para compartir con su familia y descansar lo humanamente necesario?

- a. Sí: ___ b. No: ___

4.3.1.1. ¿Está afiliado a una caja de compensación familiar?

Sí _____ No _____

Módulo 4.3. Trabajo que debería abolirse.

4.3.1 ¿Considera que su actividad o empleo es digno? Marque con una X su respuesta.

a. Sí: ___ b. No: ___ ¿Por qué? _____

4.3.2 ¿Cómo es el trato de su superior inmediato? (Empleados formales)

a. Muy bueno: ___ b. Bueno: ___ c. Ni bueno ni malo: ___ d. Malo: ___ e. Muy malo: ___

4.3.3 ¿Está incluido en la toma de decisiones de la empresa en la que labora?

a. Sí: ___ b. No: ___ ¿Por qué? _____

4.3.4 ¿Se siente satisfecho con su trabajo?

- a. Sí: ___ b. No: ___

4.3.5 ¿Recibe un buen trato por parte de sus conciudadanos y clientes?

- a. Sí: ___ b. No: ___

Módulo 4.4. Estabilidad y seguridad del trabajo.

4.4.1 ¿Considera que tiene o existe estabilidad laboral en su trabajo y que puede seguir ejerciéndola de manera regular?

- a. Sí: ___ b. No: ___

Módulo 5. Diálogo social y tripartismo.

5.1 ¿La empresa tiene canales formales de comunicación con los trabajadores para que estos negocien colectivamente los salarios, las horas extras y otras condiciones laborales? (Empleados dependientes)

- a. Sí: ___ b. No: ___

Módulo 5.2 Diálogo social.

5.2.1 ¿Está afiliado a algún sindicato? a. Sí: ___ b. No: ___ (Si su respuesta es No, por favor pase a la pregunta 5.2.3)

5.2.2 En los últimos 12 meses, ¿cuál ha sido el mayor éxito/logro de tu sindicato/asociación? Explique:

5.2.3 Enumera, en orden de importancia, hasta 5 factores que impiden en Cartagena disponer de un trabajo decente y digno:

- a. Falta de convenio colectivo___ falta de derechos sociales___
- c. Diferencia salarial entre ambos sexos___
- d. Falta de seguridad en su lugar de trabajo___ e. Salarios bajos___
- f. Ausencia de salario___
- g. Desigualdad de oportunidades y de trato en el trabajo___ h. Horarios no decentes e indignos___ i. Horas extras no remuneradas___
- j. Contexto económico y social___
- k. Falta de mecanismos de conciliación laboral, familiar y de vida privada___
- l. Falta de oportunidades laborales formales

5.2.4 ¿Cuáles son los factores más importantes a la hora de asegurar el trabajo decente?

- a. Sindicatos/ asociaciones fuertes___ b. Convenio colectivo___
- c. Legislación laboral sólida___ d. Contratos por escrito___
- e. Convenios internacionales___ f. Diálogo social___
- g. Otro (indique cual): _____

5.2.5. Siente que en Cartagena se pueden dirimir los conflictos sociolaborales a través del diálogo _____o es necesario recurrir a las vías de hecho_____:

6. ¿Qué podemos hacer en Cartagena para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones laborales de su población?

Observaciones:

Nombre del encuestador:

Teléfono y Firma del encuestado:

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA TRABAJO DECENTE 2019 - 2020

TRABAJO DECENTE	2019						2020											
	Cartagena			Barranquilla AM.			Montería			Cartagena			Barranquilla			Montería		
			Total			Total			Total			Total			Total			Total
Indicadores																		
1. Tasa de ocupación	63,8%	41,6%	52,2%	69%	50%	59%	65,0%	44,8%	54,2%	56,5%	36,4%	46,0%	64%	42%	52%	57%	36%	46%
2. Tasa de desempleo	5,1%	9,2%	6,9%	5%	11%	8%	9,3%	17,0%	12,9%	11,4%	18,8%	14,6%	9%	16%	12%	15%	23%	19%
3. Desempleo según nivel de educación																		
Ninguno	0,7%	0,0%	0,5%	0,5%	5,7%	2,8%	5,2%	7,4%	6,1%	4,6%	0,0%	2,7%	1,6%	8,9%	4,2%	8,5%	11,3%	9,6%
Básica primaria (10 - 50)	1,6%	2,2%	1,8%	2,6%	6,5%	4,3%	6,6%	8,8%	7,5%	4,2%	10,7%	6,8%	4,1%	6,3%	4,9%	12,5%	15,8%	13,8%
Básica secundaria (60 - 90)	2,9%	4,9%	3,6%	3,7%	11,0%	6,7%	7,1%	17,1%	11,1%	7,8%	14,1%	10,3%	6,8%	16,0%	10,5%	14,2%	21,1%	16,4%
Media (100 - 130)	5,0%	9,5%	16,3%	5,7%	12,5%	26,6%	9,2%	20,0%	46,7%	11,8%	20,4%	15,1%	8,7%	17,5%	42,8%	15,9%	25,5%	68,9%
Superior o universitaria	7,7%	12,1%	9,9%	7,4%	10,8%	9,1%	12,3%	17,0%	14,8%	15,1%	21,9%	18,5%	13,0%	17,5%	15,3%	17,8%	23,3%	61,1%
Total	5,1%	9,2%	6,9%	5%	11%	8%	9,3%	16,8%	12,9%	11,5%	19,1%	14,8%	9,1%	15,9%	12,1%	15,6%	22,7%	18,8%
4. Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando	14,7%	32,4%	23,7%	14,0%	29,0%	21,4%	12,7%	29,7%	21,4%	23,2%	39,1%	31,2%	19,5%	36,9%	28,1%	19,4%	36,4%	28,1%

TRABAJO DECENTE	2019												2020												
	Cartagena				Barranquilla A.M.				Montería				Cartagena				Barranquilla				Montería				
			Total				Total				Total				Total				Total				Total		
Indicadores																									
5. Tasa de informalidad	51,9%	54,3%	52,9%		53,3%	59,7%	56,1%	58,5%	56,8%	60,6%	58,5%		46,4%	48,6%	47,3%	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%	48,1%			48,1%	48,1%
6. Tasa de desempleo juvenil	11,7%	19,4%	14,9%		12,0%	19,7%	15,3%	21,6%	16,3%	27,8%	21,6%		21,9%	35,4%	17,7%	22,3%	24,7%	36,4%	29,9%	29,9%				29,9%	29,9%
7. Tasa de asalariados con bajos ingresos inferior a los dos tercios de la mediana del salario por hora);	36,9%	51,1%	43,3%		36,1%	47,0%	40,9%	60,5%	59,3%	61,8%	60,5%		24,1%	32,2%	24,8%	26,6%	40,9%	42,3%	41,6%	41,6%				41,6%	41,6%
8. Tasa de empleo inadecuado debido a ingresos insuficientes	6,3%	5,0%	5,8%		15,0%	11,8%	13,6%	10,0%	10,3%	9,7%	10,0%		6,5%	4,9%	9,7%	8,9%	6,6%	6,4%	6,5%	6,5%				6,5%	6,5%
9. Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente.	0,0%	0,0%	0,0%		0,02%	0,00%	0,01%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%				0,0%	0,0%

[illegible]



TRABAJO DECENTE

EN CARTAGENA DE INDIAS

UNA PERSPECTIVA DESDE
LA INFORMALIDAD
Y EQUIDAD DE GÉNERO



LA PRESENTE PUBLICACIÓN HA SIDO ELABORADA CON EL APOYO FINANCIERO DE LA UNIÓN EUROPEA. SU CONTENIDO ES RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DE LA FUNDACIÓN MOVIMIENTO POR LA PAZ COLOMBIA, SUS SOCIAS Y ALIADAS EN LA ELABORACIÓN DEL ESTUDIO, NO NECESARIAMENTE REFLEJA LOS PUNTOS DE VISTA DE LA UNIÓN EUROPEA.

solidar
NETWORK



ORGANISING
INTERNATIONAL
SOLIDARITY



Con el soporte
Investigativo de:

