

**FORTALECIMIENTO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN DE
SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS.**

**JHONATAN MAURICIO DUQUE ARENAS
INFORME DE PASANTÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE SOCIÓLOGO**

**DIRECTOR ACADÉMICO: LUIS ESTEBAN VALLEJO. SOCIÓLOGO,
MAGÍSTER EN FILOSOFÍA, PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS**

**DIRECTOR INSTITUCIONAL: OSCAR ARTURO OROZCO SÁNCHEZ.
PRESIDENTE SINTRAELECOL SUBDIRECTIVA CALDAS.**

**UNIVERSIDAD DE CALDAS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, DEPARTAMENTO DE
ANTROPOLOGÍA Y SOCIOLOGÍA
MANIZALES, CALDAS, COLOMBIA.**

2021

Agradecimientos

Agradecimientos sinceros a SINTRAELECOL Subdirectiva Caldas y a la Corporación Jorge Luis Ortega García por el buen trato y las herramientas brindadas para llevar a cabo esta pasantía, al igual que a los sindicatos participantes de este estudio por su colaboración y buena disponibilidad.

Agradecimientos también a todos los profesores que han hecho parte de mi proceso formativo en la Universidad de Caldas y a mi familia por el apoyo.

Resumen

En este documento se aborda el estudio realizado para la Corporación Jorge Luis Ortega García como pasantía profesional en sociología. Dicho estudio consistió en la elaboración de un informe diagnóstico sobre el estado de los sindicatos en actividad en la ciudad de Manizales con el objetivo de establecer los conocimientos y recursos materiales y humanos con los cuales cuentan actualmente los sindicatos en la realización de sus funciones sindicales dentro de sus empresas o sectores de la economía.

En el documento se describe todo el proceso de realización del estudio durante la pasantía, el marco conceptual y la metodología utilizada para el desarrollo del estudio; además de los resultados y posterior análisis de los mismos para terminar con unas conclusiones y recomendaciones para la Corporación Jorge Luis Ortega Ospina.

Palabras clave: Trabajo decente, poderes sindicales, diálogo social.

Abstract

This document addresses the study carried out for the Jorge Luis Ortega García Corporation as a professional internship in sociology. Said study consisted in the preparation of a diagnostic report on the status of active unions in the city of Manizales with the aim of establishing the knowledge and material and human resources that unions currently have in carrying out their union functions within of their companies or sectors of the economy.

The document describes the entire process of conducting the study during the internship, the conceptual framework and the methodology used for the development of the study; in addition to the results and subsequent analysis thereof to end with some conclusions and recommendations for the Jorge Luis Ortega Ospina Corporation.

Keywords: Decent work, union powers, social dialogue.

Contenido

1) Introducción.....	5
2) Justificación.....	8
2.1) Objetivo general.....	10
2.2) Objetivos específicos.....	11
3) Antecedentes.....	12
4) Marco conceptual.....	14
4.1) Trabajo Decente.....	14
4.2) Los recursos de poder para la transformación sindical.....	21
5) Metodología.....	28
6) Reporte y análisis de resultados.....	50
7) Conclusiones y recomendaciones.....	77
7.1) Conclusiones del estudio.....	77
7.2) Recomendaciones para la Corporación Jorge Luis Ortega García.....	80
7.3) Conclusiones del ejercicio de pasantía.....	81
Referencias.....	84

1) Introducción

En el presente documento se expone el informe de la pasantía profesional titulada “Fortalecimiento De La Línea De Investigación y Formación De Sintraelec Subdirectiva Caldas” desarrollada en el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia - SINTRAELECOL - Subdirectiva Caldas, desde el mes de febrero hasta el mes de septiembre del año 2021. Dicha pasantía consistió en la realización de un estudio para la Corporación Jorge Luis Ortega García, vinculada con SINTRAELECOL Caldas y la Central Unitaria de Trabajadores Subdirectiva Caldas, sobre el estado actual de la actividad laboral con énfasis en la actividad y administración sindical en los sindicatos con representación y actividad en la ciudad de Manizales, en su mayoría sindicatos afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT).

Este informe está dividido básicamente en tres partes. En su primera parte recoge los antecedentes y la justificación del estudio con los objetivos generales y secundarios que han sido trazados junto con la Corporación Jorge Luis Ortega García para el desarrollo de esta pasantía; esto teniendo en cuenta los postulados y paradigmas sobre la actividad laboral y sindical que viene trabajando la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) a través de su programa de Trabajo Decente (OIT, 87.^a reunión Ginebra, junio de 1999).

La segunda parte está compuesta por el marco conceptual y la metodología utilizada para el desarrollo de este estudio. En el marco conceptual se profundiza el concepto de Trabajo Decente, en qué consiste el programa de trabajo decente que ha venido desarrollando la OIT y los indicadores utilizados para medir el trabajo decente; en este caso particular en todo lo que respecta a derechos laborales, sindicación de los trabajadores, participación de los trabajadores en la empresa o sector de la economía del cual hacen parte

y el diálogo social. También en este marco conceptual se aborda la perspectiva teórica de Stefan Schmalz (2017)¹ en su artículo intitulado “Los recursos de poder para la transformación sindical, una construcción conceptual académica elaborada por el autor en dialogo con sindicatos y lideres sindicalistas”. Acto seguido se hace una descripción detallada de la metodología y técnicas de recolección de datos laborales y sindicales utilizados para la elaboración del informe sobre la situación del trabajo decente y las herramientas o mecanismos de los sindicatos con actividad en la ciudad de Manizales.

Por último, la tercera y última parte de este informe de pasantía contiene lo respectivo al reporte de resultados con su análisis y las conclusiones o recomendaciones que ha dejado el trabajo realizado durante este estudio desarrollado como práctica profesional en sociología, en este caso en el ámbito de la sociología del trabajo. Cabe mencionar que este estudio goza de relevancia y vigencia para posteriores estudios o investigaciones académicas sobre el tema del trabajo decente y la actividad sindical en la ciudad de Manizales o el departamento de Caldas.

En este punto es preciso mencionar que los datos y la información recolectada, además del correspondiente reporte y análisis de resultados de la investigación que fueron consignados en el informe sobre situación del trabajo decente y condiciones laborales en los sindicatos de la ciudad de Manizales son confidenciales y de propiedad únicamente de la Corporación Jorge Luis Ortega García hasta que la misma decida hacer público dicho informe. Por tal motivo este informe de pasantía como trabajo de grado hace una

¹Stefan Schmalz es doctor en Ciencias Políticas y profesor en el Instituto de Sociología de la Universidad Friedrich Schiller de Jena. Sus áreas de investigación son sociología del trabajo, economía política y sociología política.

descripción general de los resultados y conclusiones por lo que no contiene información confidencial de los sindicatos que han participado en este estudio ni de la Corporación Jorge Luis Ortega García.

2) **Justificación**

Con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de la Energía – SINTRAELECOL – en su Subdirectiva Caldas y la CUT Subdirectiva Caldas se ha creado este año, 2021, la Corporación Jorge Luis Ortega García, que tiene como objetivo “aportar al fortalecimiento de organizaciones gremiales, sociales y políticas desde la asesoría jurídica, la investigación, la formación y la capacitación” (Corporación Jorge Luis Ortega García, 2021). Esto basados en la necesidad que ven desde SINTRAELECOL Caldas de fortalecer, y crear en el caso de las entidades sindicales que carezcan de ellas, el conocimiento jurídico y académico en materia de derechos humanos y en específico de los derechos laborales de los trabajadores afiliados a sindicatos en la ciudad de Manizales, en su mayoría pertenecientes a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) con subdirectivas o seccionales en el departamento de Caldas, con énfasis en un primer momento en los localizados en la ciudad de Manizales. Para tal fin, la corporación dispone de un consultorio de asesoría jurídica y formación sindical integrado por profesionales en derecho, sociología y demás profesiones afines al abordaje de los temas del trabajo y sus problemáticas actuales.

En este sentido, un primer paso para el comienzo y posterior consolidación de la Corporación Jorge Luis Ortega García fue, a través del ejercicio de pasantía que realicé con la institución SINTRAELECOL Caldas, realizar un estudio que tenía por objetivo elaborar un diagnóstico sobre el estado de los sindicatos en actividad en la ciudad de Manizales; esto con el objetivo de establecer con qué conocimientos y recursos cuentan actualmente los sindicatos en la ciudad, principalmente los afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores, para realizar sus funciones sindicales dentro de sus empresas o sectores; y cuáles son los elementos a fortalecer, consolidar o en algunos casos empezar a crear en dichos sindicatos a través de su participación en la Corporación Jorge Luis Ortega García.

La Corporación ha definido hasta el momento dos líneas de acción para el corto y mediano plazo desde su creación en el mes de marzo del año 2021. Estas líneas de acción son la atención y capacitación jurídica de los trabajadores y los líderes sindicales; y la investigación y generación de conocimiento en materia de derechos laborales, en particular lo referente al derecho de sindicación y participación de los trabajadores en el rumbo de sus empresas o sectores de la economía donde ejercen su labor sindical. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, también se definieron unos objetivos por parte de SINTRAELECOL Caldas y la Corporación Jorge Luis Ortega García en cuanto al ejercicio sociológico se refiere expresados en un objetivo general y cuatro objetivos secundarios los cuales se enuncian a continuación.

2.1) Objetivo General

- Producir investigación social que contribuya al análisis y al conocimiento del estado y alcance de la actividad sindical actual en los sindicatos con representación en la ciudad de Manizales, principalmente los afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores, que le brinde herramientas desde la teoría social a la Corporación Jorge Luis Ortega García para lograr sus objetivos particulares como corporación sindical dedicada a la atención y capacitación jurídica; y en este caso concreto a la investigación y generación de conocimiento en materia de sindicalización como aporte al cumplimiento de los objetivos de Trabajo Decente y Desarrollo Sostenible suscritos por la comunidad internacional en la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015.

2.2) Objetivos específicos

- Sistematizar la información laboral de los sindicatos con actividad en la ciudad de Manizales.
- Medir los conceptos de trabajo decente y los recursos de poder para la transformación sindical con los que cuentan en la actualidad los sindicatos en Manizales, principalmente los afiliados a la CUT.
- Elaborar un informe con el diagnóstico de la actividad sindical actual y sus conclusiones, que permita dar un primer paso hacia el diseño de estrategias de fortalecimiento de la actividad sindical en la ciudad.
- Exponer la situación del trabajo decente y las condiciones laborales en la ciudad de Manizales en el curso de la pandemia de COVID-19.

3) Antecedentes

Teniendo en cuenta lo hasta ahora expuesto en este documento, el antecedente más cercano que se tiene de un estudio similar o vinculado a este estudio fue la intención y formulación por parte del Departamento de Organización y Planeación Nacional de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) de realizar un proyecto que pretendía recolectar información actualizada de sus sindicatos afiliados referente al número de trabajadores sindicalizados, el número de mujeres miembros y el número de personas menores de 35 años, entre otra información; esto con el fin de conocer el estado y rumbo actual de la actividad sindical en concordancia con la misión expuesta desde la CUT de “liderar la política organizativa y estructural de la Central tanto en el contexto nacional como regional, bajo la premisa menos sindicatos, más afiliados” (CUT, 2019). Sin embargo, según fue manifestado por el actual presidente de la CUT Caldas, dicho proyecto durante estos dos años que han transcurrido no ha logrado, por lo menos en la región de Caldas, obtener la participación y la información de todos los sindicatos pertenecientes a la central, por lo que se encuentra paralizado y sin avance hace algún tiempo. Así pues, al dar a conocer nuestra intención con este proyecto investigativo y al ser el único antecedente de este tipo y cercano a la situación laboral actual, contamos con la ayuda de la CUT Caldas que nos permitió tener acceso a la información del número de sindicatos afiliados, datos de contacto y otra información pública de los mismos para continuar con la labor de tener una actualización del estado y funcionamiento de los sindicatos.

También se ha tomado como referencia de antecedentes los estudios que ha venido realizando la Escuela Nacional Sindical (ENS) sobre el trabajo decente y la medición del trabajo decente en Colombia los cuales recopila en su página web www.ens.org.co. Los trabajos teóricos en su mayoría abordan indicadores de utilidad a la hora de evaluar si se

están cumpliendo las directrices que se marcan como trabajo decente por la Organización Internacional del Trabajo y que están intrínsecamente relacionados con los derechos de los trabajadores en la búsqueda del desarrollo sostenible que se ha marcado como objetivo internacional por parte de los gobiernos e instituciones globales como es el caso de la OIT.

Teniendo esto en cuenta, no se tienen otros registros de proyectos similares al que se ha querido desarrollar por parte de la Corporación Jorge Luis Ortega García en la ciudad de Manizales y posteriormente en el departamento de Caldas. Así, se encuentra en la propuesta de la Corporación un abordaje interesante de la actividad laboral a través del concepto del trabajo decente aplicado a la organización y ejercicio sindical que permite establecer con datos cuantificados las carencias, fortalezas y debilidades actuales de los sindicatos de la ciudad de Manizales en su mayoría afiliados a la CUT y cuáles son los asuntos coyunturales a trabajar en el corto y mediano plazo por la Corporación en su intención de fortalecer jurídica y teóricamente cómo funciona todo el movimiento sindical en la ciudad de Manizales y el departamento de Caldas.

4) Marco Conceptual:

Desde la corporación Jorge Luis Ortega García se estableció realizar este estudio sobre la situación del trabajo y la actividad de los sindicatos en Manizales, comenzando por los afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), con base en el programa de Trabajo Decente que ha venido desarrollando la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1999 –elaborado por el entonces director general Juan Somavia– y reafirmado para el cumplimiento de los objetivos de Desarrollo Sostenible suscritos por la comunidad internacional en la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 2015.

También se estableció desde la Corporación abordar el diagnóstico y actualidad de la actividad sindical desde la perspectiva teórica de Stefan Schmalz y su artículo “los recursos de poder para la transformación sindical; una construcción conceptual académica elaborada por el autor en dialogo con sindicatos y para su aplicación práctica” (Schmalz, 2017).

A continuación, se desarrolla en este capítulo todo lo referente a los dos enfoques teórico-prácticos anteriormente mencionados, su contenido conceptual y sus diferentes elementos, los cuales fueron la base teórica con la que se realizó el diagnóstico y análisis del estado, poder, herramientas y alcance de la actividad sindical de los sindicatos en actividad en la ciudad de Manizales.

4.1) Trabajo Decente

La Organización Internacional del Trabajo definió el concepto de Trabajo decente como aquel que:

resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores

perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. Este concepto reconoce al trabajo como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y como punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos (OIT, 87.^a reunión Ginebra, junio de 1999).

El ex director de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavia, impulsor del programa de Trabajo Decente, caracterizó el concepto de trabajo decente en cuatro objetivos estratégicos para hacer posible su medición, estos son: a) respeto y garantía del derecho al trabajo; b) generación de oportunidades para el empleo; c) protección y seguridad social; d) promoción del diálogo social. Cada uno de estos objetivos iban dirigidos a “operacionalizar el termino y dar cuenta de cómo se puede identificar en el mundo del trabajo la existencia o déficit de trabajo decente” (Lanari, 2005). Esto fue el inicio de una nueva dirección en el paradigma de los estudios laborales y de derechos sociales hasta convertirse actualmente en el marco de referencia internacional con el cual muchos gobiernos elaboran y desarrollan sus políticas laborales en el marco del Desarrollo Sostenible y en el marco de referencia internacional de las organizaciones sociales, como el caso de los sindicatos, que se ocupan de los derechos y condiciones de vida de los trabajadores.

En términos generales, como lo expresa Dharam Ghai² (2003), el trabajo incluye todas las clases de empleos por lo que la idea de trabajo decente tiene validez tanto para para los trabajadores de la economía formal o regular, los trabajadores independientes,

²Exdirector del Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.

trabajadores asalariados de la economía informal y los trabajadores a domicilio. En este sentido, dice Ghai, que la idea del trabajo decente:

incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y las condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales del trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Ghai, 2003, pág. 125 – 126).

Según Ghai (2003), cuando se habla de las posibilidades de empleo se hace referencia a la existencia de empleos suficientes y se puede medir por medio de los indicadores de la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de desempleo. Por su parte, el empleo remunerador, como su nombre lo indica, hace referencia al pago o remuneración en metálico o en especie al trabajador e incluye también las buenas condiciones y seguridad en el trabajo. Para su medición se pueden utilizar como indicadores el dato sobre la pobreza absoluta, el tipo de población ocupada, el promedio salarial de los trabajadores, el tipo de contratación y la discriminación en el trabajo.

Teniendo en cuenta los objetivos de la Corporación Jorge Luis Ortega García y los temas que esta Corporación quiere trabajar a profundidad, en este estudio se ha puesto el énfasis en los últimos dos componentes del trabajo decente, es decir, en los derechos

fundamentales del trabajo (específicamente el tema de la libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral) y el diálogo social.

La libertad de sindicación hace parte del derecho fundamental de la libertad de asociación que ha sido proclamado por diversas instituciones internacionales como las Naciones Unidas y defendida en diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo como lo son el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el cual fue el convenio número 87 en 1948, y el derecho de sindicación y negociación colectiva, que fue el convenio número 98 en 1949. Diversos autores, como es el caso de Dharam Ghai, han propuesto varios indicadores para valorar la situación en materia de libertad de sindicación y las expresiones de dicha libertad. Uno de los indicadores es si el país, en este caso Colombia, ha aplicado el convenio 87 y 98 de la OIT y el que existan verdaderamente las condiciones precisas para la libertad de sindicación tales como las garantías al trabajo, la seguridad física y moral y la posibilidad de ascenso de los trabajadores pertenecientes a sindicatos, entre otras variables. Otro de los indicadores útiles para medir este componente se encuentran los datos sobre violaciones a los derechos sindicales que se realizan por diversas entidades como la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres o en el caso colombiano los datos que recoge la Escuela Nacional Sindical (ENS). También tenemos como indicador de este componente todo lo relacionado con el número de trabajadores afiliados a organizaciones que se ocupan del tema del trabajo, la población activa o asalariados que pertenecen a algún sindicato y el número de convenios colectivos de trabajo activos.

En el caso de la discriminación en el trabajo, según se ha establecido desde la OIT, consiste en la negación de la igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores en razón de su pertenencia a determinado colectivo social. El convenio número 111 de 1958 de la

OIT establece como motivos de discriminación laboral “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (OIT, Convenio 111, artículo 1, párrafo 1, apartado a). En este caso como indicadores para medir este componente se ha tomado desde la Corporación Jorge Luis García Ortega lo relativo a discriminación de sexo, no solo en lo relativo a discriminación en el trabajo a través de las tasas de desempleo femenino y su presencia en trabajos cualificados; sino también la discriminación por sexo en los sindicatos estudiados como la cantidad de mujeres afiliadas a sindicatos y el número de mujeres miembros de las juntas directivas de los mismos.

El otro componente del trabajo decente en el cual se ha hecho énfasis es en el diálogo social, característica primordial de las sociedades democráticas. En el artículo publicado en la Revista Internacional del Trabajo titulado “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” se entiende en términos generales el diálogo social como:

cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo. (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2003, pág. 23).

En este sentido, se ha entendido desde la Corporación Jorge Luis Ortega García que el diálogo social está compuesto por las políticas gubernamentales que aseguran jurídicamente que estén dadas las condiciones para que se ejerza dicha actividad en la práctica, tanto en el marco de las relaciones laborales como en el marco de participación de los sindicatos en la elaboración de políticas públicas. Según los teóricos colombianos

Guillermo Correa Montoya y Jorge Hernán Flórez Acosta (2010), este componente del diálogo social hace parte de un índice de seguridad de representación que ratifica los convenios de la OIT anteriormente mencionados sobre libertad de sindicación, esto con la existencia de leyes que autoricen la existencia y constitución de los sindicatos, además de la existencia de órganos tripartitos de empleados, empleadores y gobierno que velen por e incentiven la creación de ONG's en beneficio de los derechos de los trabajadores y la mejora de sus condiciones de vida en el trabajo y fuera de él.

Ahora bien, la pregunta es cómo se desarrolla ese diálogo social en la práctica en países aun en vías de desarrollo en materia de políticas laborales y derechos fundamentales relacionados con este campo como es el caso colombiano. Según Ghai (2003), el dialogo social se desenvuelve en los siguientes ejes:

entre los empleadores y los trabajadores a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo; entre la dirección y los trabajadores de una empresa, sobre el funcionamiento de ésta; y entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, sobre la política social y económica. Es evidente que el derecho a la libertad de sindicación está estrechamente relacionado con el diálogo social. (Ghai, 2003, pág. 146).

Según estos ejes en los que se desenvuelve el diálogo social, una faceta importante de estos es la posibilidad de que los trabajadores puedan expresar sus opiniones, sugerencias e intervenir activamente en el diseño de las condiciones de trabajo sea por un dialogo directo entre empleador y empleado o a través de representantes elegidos por el colectivo de trabajadores de determinada empresa o sector. Por ello, la capacidad y posibilidad que tengan los trabajadores de organizarse sin presiones por parte de las

empresas o gobiernos con el fin de defender sus intereses colectivos es el elemento central o primario de un diálogo social eficaz en cuanto a trabajo decente.

En este sentido tenemos como indicadores de este componente del diálogo social - según la teoría social construida por diversos autores como los citados en este documento - a la negociación colectiva expresada en los sindicatos a través de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo, del pacto laboral y del laudo arbitral; sumando a este indicador la difusión y alcance de estas negociaciones entre los trabajadores. Otro de los indicadores es la participación de los trabajadores en el funcionamiento de sus empresas o sectores de producción, esto entendido desde la perspectiva de que el trabajador pueda desde la representación en direcciones y comisiones de tipo administrativo, dar cuenta de los recursos humanos de los que se disponen y en lo que habría que mejorar en materia de derechos laborales, seguridad en el trabajo y libertad sindical en pro del beneficio colectivo de los empleados y la empresa.

Por último, para este componente del diálogo social tomamos el indicador de la participación de los sindicatos en el ámbito nacional, es decir, el papel que tienen estos en la elaboración y aplicación de las políticas económicas y sociales que influyen en el trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores. Este indicador, desde la Corporación Jorge Luis García Ortega, ha sido abordado a través de las invitaciones de entidades gubernamentales a los sindicatos para que estos participen de comisiones ministeriales, de planeamiento de desarrollo o consejos socioeconómicos y políticos de orden nacional o departamental.

Dicho indicador del diálogo social fue complejo de medir debido a lo relativo que puede ser el abordaje del diálogo social por las diferentes organizaciones e instituciones con las que habitualmente se dialoga sobre estos temas laborales en el ámbito nacional. Por

ello, para completar este componente es necesario contemplar las características institucionales y estructurales en Colombia; esto de forma cualitativa para conocer desde la perspectiva de los sindicatos como se realizan estos procedimientos de diálogo social y que atribuciones se toman las entidades reguladoras o mediadoras que nos permiten formar una idea veraz acerca de las condiciones y eficacia del diálogo nacional, o departamental en este caso concreto, sobre las políticas de empleo. Cabe mencionar también, que en este apartado del diálogo social desde la Corporación se ha querido sumar como indicador la cooperación entre sindicatos y la participación de estos en las organizaciones comunitarias fuera de sus empresas o sectores de producción.

Todos los indicadores expuestos fueron de utilidad para analizar y evaluar en qué medida, en el marco de la actividad laboral y sindical en la ciudad de Manizales, el programa de trabajo decente de la OIT se ha ido cumpliendo con el paso del tiempo hasta el estado actual que hemos encontrado en este estudio.

4.2) Los recursos de poder para la transformación sindical

Como se mencionó anteriormente, los recursos de poder para la transformación sindical hacen parte de una construcción conceptual elaborada por el teórico social Stefan Schmalz en diálogo con sindicalistas y cuyo enfoque está dirigido a las posibilidades de acción y los recursos de gestión que los sindicatos utilizan en los diversos contextos para crear estructuras teóricas y prácticas de organización. Según Schmalz (2017), “el objetivo principal de este enfoque consiste en sondear el margen de maniobra de los sindicatos y los trabajadores, este margen de maniobra entendido como la capacidad de los trabajadores de imponer sus intereses bajo las condiciones existentes”.

Según nos explica Schmalz en su artículo “Los recursos de poder para la transformación sindical” (2017):

El enfoque de los recursos de poder parte del supuesto básico de que las movilizaciones colectivas permiten a los trabajadores defender con éxito sus intereses. De acuerdo con la definición de Max Weber, el poder se entiende como “cualquier probabilidad de imponer la propia voluntad dentro de una relación social, aun contra toda resistencia” (Economía y Sociedad, 2002, pág. 43). Por consiguiente, (como se citó en Schmalz, 2017), el poder se considera en primer lugar como el poder de hacer algo y no como el poder de definir las reglas del juego (Lévesque y Murray, 2010, pág. 335).

En este sentido Schmalz nos habla de cuatro recursos de poder sindical. Se tratan del poder económico o estructural relacionado con el poder de mercado laboral y producción, el poder asociativo que tiene que ver con la estabilidad de la organización sindical, el poder institucional relacionado con la influencia de los sindicatos en contextos institucionales y, por último, el poder social que tiene que ver con el poder de cooperación y discurso.

- El poder económico o estructural hace referencia a la posición de los trabajadores en el sistema económico que resulta de las relaciones de dependencia entre los representantes de los trabajadores y el mercado laboral. Dicho poder se basa en la capacidad de interrumpir, limitar y dirigir el beneficio del capital a través de dos formas, el poder de producción y el poder de mercado.

Brinkmann, Ulrich y Oliver Nachtwey (como se citó en Schmalz, 2017) dicen lo siguiente sobre el poder de producción:

El poder de producción depende de la posición de los trabajadores y empleados en el proceso productivo. Este poder es movilizado a través de paros laborales y puede comprender, además, junto con huelgas y ocupación de instalaciones, formas

encubiertas de conflicto industrial, como sabotajes o demoras (Schmalz, 2017, pág. 23).

El poder de mercado se origina en mercados laborales sensibles, con trabajadores en “posesión de cualificaciones poco frecuentes, solicitadas por las empresas, y con bajas tasas de desempleo” y con la “capacidad de retirarse por completo del mercado laboral y de vivir de otras fuentes de ingresos” (Silver, p. 27 y ss.). El poder de mercado es ejercido con sutileza y se lo percibe solamente de forma indirecta. Los empleados pueden, por ejemplo, generar costos adicionales de cualificación cuando abandonan un puesto y cambian de empleo. Para impedir esto, se pagan salarios más elevados (Schmalz, 2017, pág. 23 – 24).

- El poder asociativo, como su nombre lo dice, es el resultado de la asociación en organizaciones de trabajadores o sindicatos, el cual exige una gran capacidad de organización que permita el desarrollo de líderes sindicales o líderes de los trabajadores con una formación fuerte en la planeación de estrategias y modelos útiles para la defensa de los derechos de los trabajadores y su participación en la elaboración de políticas laborales y sociales que garanticen los derechos de los empleados. Según Schmalz (2017), “para determinar el poder asociativo, en la mayoría de los casos se toma como base confiable el número de afiliados” (p. 27).

Otros de los factores en que se basa el poder asociativo de los sindicatos son los recursos infraestructurales tanto materiales como humanos para el desarrollo de su actividad, la eficacia organizativa, es decir, una adecuada división del trabajo que les permita utilizar eficazmente los recursos infraestructurales; la participación activa de los afiliados en las huelgas, movilizaciones o debates internos, entre otros escenarios de la actividad sindical más allá de los burocráticos. Por último, está el factor de la cohesión

interna de los sindicatos que hace referencia al nivel de solidaridad o la existencia de una identidad colectiva, además por supuesto de objetivos comunes, entre los trabajadores miembros de los sindicatos para la solución de conflictos internos, situaciones de crisis y por supuesto hacer más afectivo el desarrollo de los proyectos sociales o políticos que se gesten desde los sindicatos.

- El poder institucional es el resultado de las luchas, reivindicaciones y procesos de negociación que están basados en los dos poderes anteriormente mencionados (estructural y asociativo). Según Schmalz (2017) “estas nacen en numerosas ocasiones como concesión o incluso como intento de cooptación de los representantes del capital frente a los trabajadores” (pág. 30). Su característica principal es su permanencia y estabilidad a largo plazo, esto producto de los compromisos políticos y sociales alcanzados por medio de luchas ganadas anteriormente y que perduran en el tiempo más allá de nuevos gobiernos o nuevos escenarios laborales puesto que ya hacen parte de una estructura normativa legal de representación y negociación entre las partes, en este caso, sindicatos, empresas y gobiernos. Dichas estructuras normativas solo pueden ser cambiadas o eliminadas por vías parlamentarias o procesos judiciales. En este sentido, Poulantzas (como se citó en Schmalz, 2017) considera que:

El poder institucional demuestra así un carácter doble: en algunos casos, concede amplios derechos a los sindicatos, pero al mismo tiempo pone límites a su capacidad de actuar. En este sentido, la relación entre la concesión y la privación de derechos siempre constituye el resultado de una relación única entre el capital y el trabajo que se “condensa” en las instituciones de cogestión. (Schmalz, 2017, pág. 30).

Según Schmalz (2017), se trata entonces del aprovechamiento de las instituciones para beneficio propio de los sindicatos mediante la práctica del lobby y la posibilidad de hacer uso de las herramientas legales simultáneamente con la autonomía política.

- El poder social de los sindicatos es el resultado de la cooperación con otros colectivos u organizaciones sociales, así como el apoyo que reciben por parte de la sociedad en general frente a sus luchas y reivindicaciones, es decir, hace parte de la capacidad de los sindicatos de generalizar sus reivindicaciones laborales como proyecto general de la sociedad. Se trata entonces de buscar objetivos comunes para lograr compromisos comunes con otros actores de la sociedad. “El poder de cooperación, por lo tanto, se basa en la consolidación del propio poder asociativo recurriendo a los recursos de otros actores, y, respectivamente, en la ayuda de otros actores” (Schmalz, 2017, pág. 34).

Así pues, el poder asociativo que tiene un sindicato se manifiesta cuando este puede ser escuchado con éxito en los debates públicos gubernamentales, hacer parte de las estructuras económicas y políticas o marcar hegemonía sindical asumiendo el liderazgo en los temas relativos a la actividad laboral y sindical, es decir, la capacidad que tienen para movilizar otros sindicatos u organizaciones sociales para que hagan parte de sus manifestaciones haciendo uso de los recursos narrativos a los que puede recurrir tales como nuevos paradigmas morales o reivindicaciones inmediatas de otros grupos sociales con un discurso que ya ha calado dentro de la sociedad. En palabras de Schmalz (2017), “el poder de discurso significa que los sindicatos ofrezcan esquemas de interpretación para problemas urgentes” (pág. 35). Por ello, el poder de cooperación y de discurso representan los dos pilares del poder social de los sindicatos pues su credibilidad se da en gran parte por la capacidad para resolver problemas o ejercer un papel de intermediación entre las partes involucradas.

Con base en este desarrollo conceptual de Schmalz y estos recursos de poder para la transformación sindical se planteó con la Corporación Jorge Luis Ortega García identificar si estos poderes existen o hacen parte de los sindicatos de la ciudad, y en el caso de contar con ellos tener una medida de cómo se expresan estos en la práctica. Para ello se planteó identificar el poder asociativo, según la teoría de Schmalz (2017), por medio de indicadores como la organización interna de los sindicatos en razón del número de afiliados, la división interna del trabajo, los recursos infraestructurales o patrimonio con el que cuentan y su eficiencia organizacional por medio de los datos sobre la frecuencia en que se reúnen los dirigentes sindicales, reuniones de afiliados o eventos que visibilicen el sindicato e incentiven la afiliación. En el caso del poder institucional se estableció identificarlo por medio de la participación de los sindicatos en los espacios de toma de decisiones, elaboración de estrategias, proyectos o políticas públicas en las empresas y en las instituciones gubernamentales, es decir, su participación activa en todos los escenarios donde se discuten temas laborales o con incidencia directiva en los trabajadores.

Para identificar el poder social se tomaron como indicadores las redes de cooperación que tienen los sindicatos con otros sectores sociales o el movimiento social de la ciudad de Manizales, también si realizan actividades fuera de sus empresas dirigidas a la comunidad o poblaciones vulnerables y si tienen participación o injerencia en cabildos, juntas de acción comunal u otras organizaciones. También como parte integrante del poder social se planteó como indicador el papel que tienen los sindicatos en las movilizaciones y reivindicaciones sociales tanto ligadas al tema económico o del trabajo como a otras reclamaciones de otros sectores. Igualmente se tuvo en cuenta su integración a centrales obreras o la opinión que tienen desde los sindicatos sobre como creen ellos los consideran o

que imagen tienen de ellos los medios de comunicación y la sociedad con base en su trabajo como organización sindical.

Para el caso del poder estructural o económico para este estudio solo se hizo un acercamiento puesto que se consideró en conjunto con la Corporación, que el desarrollo de este poder requería de una mayor elaboración conceptual por sí solo y que debía ser abordado con mayor profundidad a lo largo del tiempo en tanto para tener un diagnóstico preciso era necesario tener mayor claridad, entre otras variables que lo conforman, de la posición que ocupan los trabajadores en el proceso productivo y tener conocimiento de los valores de capital que manejan las empresas. Por ello para este poder estructural o económico solo se abordó en la encuesta que se elaboró identificando el tipo de empresas en las que operan los sindicatos, es decir, si son públicas, privadas o de capital mixto y también preguntando acerca de la cobertura de mercado de la empresa, es decir, si es local, departamental o nacional con el fin de tener una idea cercana a identificar un posible impacto en la cadena de producción de la empresa ante una huelga o paro de los trabajadores.

Estos cuatro poderes expuestos por Schmalz han sido la base teórica para realizar el diagnóstico sindical y analizar el estado de la actividad de los sindicatos en la ciudad de Manizales, mayoritariamente los afiliados a la CUT, eso sí, teniendo en cuenta las adaptaciones de estos poderes al contexto colombiano, es decir, al marco normativo de representación que existe actualmente en Colombia, los convenios vigentes del país con la Organización Internacional del Trabajo y las herramientas de participación de que disponen los sindicatos en el territorio colombiano y por ende en la ciudad de Manizales.

5) Metodología

Para el desarrollo de este estudio se ha utilizado una metodología mixta, sin embargo, ha primado el componente cuantitativo en tanto lo que se hizo fue establecer en qué medida se está cumpliendo el programa de trabajo decente de la OIT en la ciudad de Manizales en lo que respecta a los componentes de posibilidades de empleo, remuneración del empleo, libertad de sindicación y diálogo social. También a través de lo expuesto por Schmalz (2017) en los recursos de poder para la transformación sindical se ha intentado establecer en qué medida se dan, si es que se dan, estos poderes sindicales de los que habla el autor en los sindicatos activos en la ciudad de Manizales.

En cuanto al método cualitativo, se hizo uso de dicha metodología en este proyecto en lo que respecta a la técnica de observación participante referida a cómo se desarrolla el día a día de un sindicato como SINTRAELECOL Caldas, a través de la observación de los casos de los trabajadores en la ciudad de Manizales que buscan asesoría tanto en SINTRAELECOL como en la Corporación Jorge Luis Ortega García para resolver conflictos laborales y otros casos relacionados con los estándares del trabajo decente y derechos de los trabajadores. Además, aprovechando la coyuntura del Paro Nacional que se vivió en Colombia el presente año (2021) desde el mes de abril, desde la Corporación se pudo estar presente en dos reuniones que realizaron algunos sindicatos de la ciudad de Manizales para coordinar acciones conjuntas y por ello poder escuchar algunas de sus sensaciones y valoraciones acerca de temas como las oportunidades y tipos de empleo en la ciudad, temas de interés para este estudio.

También se ha hecho uso de la técnica cualitativa de la entrevista no estructurada o libre con el presidente de la CUT Caldas y una de las personas encargadas del departamento de organización y planeación de la CUT Caldas con la intención de conocer

un poco más afondo el trabajo de formación y capacitación que vienen desarrollando en conjunto con SINTRAELECOL Caldas con la realización de seminarios, debates, conversatorios sobre salud ocupacional, derechos laborales, servicios públicos domiciliarios, papel de los trabajadores en la transformación social, tercerización laboral, negociación colectiva en el sector público y privado, economía política y mecánica sindical, entre otros temas.

Otra de las personas que habló para la Corporación Jorge Luis Ortega García por medio de la entrevista no estructurada fue el presidente de SINTRAELECOL Subdirectiva Caldas y también algunos de los trabajadores, miembros de otros sindicatos u organizaciones sociales que iban a la sede de SINTRAELECOL Caldas y que se interesaron en la labor de la Corporación Jorge Luis Ortega García.

Esta parte cualitativa fue tomada en cuenta principalmente para tener presente la comprensión e información que tienen las personas entrevistadas en relación con los conceptos planteados para este estudio en un intento de comprender sus valoraciones y analizar en ellas la conexión con los indicadores del trabajo decente y los poderes sindicales correspondientes a las oportunidades de empleo, la remuneración del empleo, la libertad sindical o el diálogo y solidaridad entre las organizaciones sindicales.

Como se mencionó al inicio de este capítulo, en el desarrollo de este estudio primó el método cuantitativo ya que el diseño del mismo giró en torno a la operacionalización de las variables del trabajo decente y los recursos de poder para la transformación sindical a través de la medición de los indicadores expuestos en el marco conceptual y dirigidos en razón de las oportunidades de empleo, la remuneración del empleo, la libertad de sindicación y el diálogo social en la ciudad de Manizales, una medida con la cual generar un informe diagnóstico de que tanto se acerca la ciudad al cumplimiento de los estándares

del programa de trabajo decente de la OIT y que está vinculado con los derechos de los trabajadores.

Una de las primeras actividades fue establecer aproximadamente cuales son los sindicatos existentes en la ciudad de Manizales, principalmente para tener una idea en cifras de que tanto se ejerce el derecho a la sindicación en relación con la cantidad de sindicatos en la ciudad, el tipo de sindicatos, la accesibilidad a la información de los sindicatos, donde se ubican y cómo podríamos contactarlos para invitarlos hacer parte del estudio sobre diagnóstico laboral y sindical de la Corporación Jorge Luis Ortega García con base en el programa de Trabajo Decente de la OIT y los recursos de poder para la transformación sindical de Stefan Schmalz (2017).

Para ello se hicieron principalmente tres cosas: primero, y siendo lo que más tiempo requería, con la colaboración de uno de los abogados que trabaja en la Corporación Jorge Luis Ortega García se envió un derecho de petición al Ministerio de Trabajo para que compartieran con la Corporación toda la información que tienen de registro, actas y otros documentos públicos de los sindicatos en la ciudad de Manizales para establecer el número de sindicatos en la ciudad y conseguir información relevante sobre ellos como por ejemplo el número de afiliados, tipos de sindicatos, composición de los sindicatos en cuanto a género o elementos de estructura o infraestructura de los sindicatos que aparecieran en los documentos. Sin embargo, el derecho de petición tiene un margen de 30 días hábiles para ser respondido y debido a las contingencias provocadas por la pandemia covid-19 esta información por parte del Ministerio de Trabajo demoro más de lo esperado (casi dos meses) por lo cual para establecer el número de sindicatos a los que poder tener acceso en la ciudad las dos cosas restantes que se hicieron fueron pedir a SINTRAELECOL Subdirectiva Caldas todos los documentos que tuvieran de los sindicatos con los que

cooperan tales como bases de datos, directorios o contactos de miembros de los sindicatos que nos pudiera facilitar información del mismo. A la CUT Caldas se le pidió el listado de sindicatos afiliados a la central o de sindicatos no afiliados pero que cooperan con el movimiento social en la ciudad de Manizales.

Por último, fue la búsqueda a través de internet de sindicatos ya conocidos o que aparecieran ubicados y con actividad en la ciudad de Manizales, además de que tuvieran información pública en páginas web oficiales o redes sociales que confirmaran su existencia legal y en pleno desarrollo de actividades. Esto a la espera de complementar la información con los documentos pedidos al Ministerio de Trabajo a través del derecho de petición.

Para organizar y sistematizar el número aproximado de sindicatos en la ciudad y la información que se encontraba de ellos en los documentos enviados por SINTRAELECOL, la CUT y lo encontrado en internet se hizo una matriz (tabla 1) que tuviera como filtros el nombre del sindicato, el sector de la economía en que desarrolla su actividad, la empresa o sector donde surge el sindicato, dirección o número de contacto del sindicato, el tipo de sindicato y cuestiones estructurales del sindicato como el número de afiliados, el número de hombres y mujeres afiliados, si tiene fuero sindical o si tienen vigente un convenio o acuerdo colectivo de trabajo, pacto laboral u laudo arbitral. Elementos que servirían como cifras que den cuenta de los indicadores anteriormente mencionados, pero también para ir realizando una selección de con que sindicatos se podía contar para que participen como muestra y aporten información por medio de la realización de un cuestionario tipo encuesta elaborado por la Corporación Jorge Luis Ortega García como técnica de recolección de datos.

Así pues, por medio de estas fuentes se logró crear una matriz con 54 sindicatos de los cuales se pudo confirmar el contacto telefónico o de correo electrónico de la organización, o si era el caso de su presidente, de 45 sindicatos a los que se procedió a contactar por correo electrónico y vía telefónica en un primer momento contextualizando a las organizaciones sobre la Corporación Jorge Luis Ortega García, explicándoles la intención de este proyecto de diagnóstico con base en el concepto del trabajo decente de la OIT y por supuesto haciéndoles extensiva la invitación a que participen en él compartiendo información sobre las condiciones laborales dentro de sus empresas y como desarrollan en ellas y por fuera de ellas su actividad sindical. Para ello lo que se hizo fue pedir la disponibilidad de uno de los miembros de la junta directiva de los sindicatos, que en la medida de lo posible fuera uno de los que mayor información tuviera sobre el sindicato, esto para realizarle un cuestionario tipo encuesta con preguntas dirigidas a generar datos y cifras sobre los indicadores del trabajo decente con énfasis en la actividad sindical y su funcionamiento en la ciudad de Manizales.

En este punto, antes de abordar la construcción y aplicación del instrumento de recolección de datos de la encuesta, cabe mencionar que las condiciones para seleccionar los sindicatos que hicieran parte de esta primera muestra fue que se encontraran registros suyos que dieran cuenta de su existencia jurídica, de su vigencia en actividad dentro de una empresa o movimiento social en la ciudad en los últimos seis años y un elemento importante fue que hicieran parte de la red de unidad y cooperación con SINTRAELECOL Caldas y la CUT Caldas debido a factores como la confidencialidad, la seguridad de los miembros y el componente hermético que pudiera haber en las organizaciones sindicales.

MATRIZ DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN SINDICAL												
#	Nombre del sindicato y sigla	Sector de la economía	Empresa / lugar de trabajo	Dirección del sindicato	Contacto	Tipo de sindicato	Número de afiliados			Existencia de CENSO sindical		
							Total	Hombres	Mujeres	SÍ	NO	en proceso
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												

Tipo de contrato que predomina en la empresa	Existencia de convención, pacto colectivo o laudo arbitral de trabajo	Cuántos trabajadores gozan de fuero (sindical, de fundadores, de adherentes y/o circunstancial)	Cuántos trabajadores gozan de permiso sindical y de qué tipo (permanente, parcial o eventual)

Tabla 1. Modelo de la matriz de recolección de datos de sindicatos en Manizales elaborada para la Corporación Jorge Luis Ortega García.

Simultáneamente mientras se completaba la matriz y se contactaba a los sindicatos para invitarlos hacer parte del estudio, se realizó un diálogo conjunto con la persona al

frente de la Corporación para recibir su visto en bueno en cuanto a la elaboración de la encuesta con preguntas dirigidas hacia los indicadores del trabajo decente y los recursos de poder sindical, es decir, con preguntas vinculadas a los indicadores de posibilidades de empleo, la remuneración del trabajo, la actividad sindical, el diálogo social y los recursos de poder para la transformación sindical de Schmalz (económico, asociativo, institucional y social).

Pensando en estos indicadores se construyó, en conjunto con el director de la Corporación, una encuesta compuesta de preguntas cerradas y mixtas dando un total de 59 preguntas que se plantearon en cuatro temáticas generales las cuales fueron la información personal del encuestado, la información sobre el lugar de trabajo incluyendo condiciones de trabajo, la información estructural e infraestructural del sindicato y preguntas de opinión o percepción. Algunas de las preguntas de la encuesta fueron abiertas ya que iban encaminadas a identificar el poder institucional de los sindicatos a nivel de las empresas y de las políticas en materia de empleo que se discuten por parte de los gobiernos, en este caso municipales. También en el caso de la última pregunta (59) que es abierta se buscó identificar las necesidades formativas de los sindicatos que han participado de la muestra, uno de los objetivos que tiene en general la Corporación Jorge Luis Ortega García.

La encuesta fue dividida en ocho literales (A, B, C, D, E, F, G y H) donde el literal A recoge la información personal del encuestado destacando su cargo sindical, los años que lleva como trabajador de la empresa donde opera el sindicato y los años que lleva afiliado al sindicato en cuestión. El literal B corresponde a la información ligada a la empresa con base en las condiciones laborales, mientras que el literal C aborda la información básica del sindicato relativa a su existencia y organización.

En cuanto a los literales D y E que abarcan el mayor número de preguntas, fueron encaminados a obtener información relativa a los poderes estructural, asociativo, institucional y social con el que cuentan los sindicatos encuestados actualmente, es decir, información relativa al patrimonio material e inmaterial con el que cuentan los sindicatos, su funcionamiento interno, sus mecanismos de participación, sus relaciones con otros sindicatos y el movimiento social de los trabajadores en la ciudad de Manizales.

Por su parte, el literal F estuvo compuesto por preguntas sobre violencia y prácticas antisindicales, el literal G sobre el impacto de la pandemia covid-19 en la actividad laboral y sindical; y por último el apartado H compuesto por preguntas de percepción u opinión por parte de los encuestados. En este orden de ideas como resultado de la interiorización conceptual se formuló la siguiente encuesta.

ENCUESTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO SINDICAL DE CALDAS CORPORACIÓN JORGE LUÍS ORTEGA GARCÍA – SINTRAELECOL CALDAS – ESC2021 MANIZALES, CALDAS 2021

Objetivo: Recolectar información básica de los sindicatos de Caldas para la elaboración de un diagnóstico.

Confidencialidad: la información aquí suministrada es de carácter confidencial y se utilizará exclusivamente para los fines de esta investigación. Está prohibida totalmente su difusión.

OBJETIVO	Recolectar información de las organizaciones sindicales de la ciudad de Manizales con el fin de elaborar un diagnóstico que dé cuenta de la composición sociodemográfica del sindicalismo y las necesidades actuales de las organizaciones sindicales.
-----------------	--

N° de formulario	
Sindicato encuestado	

A. Información del informante

1. Nombre	
2. Sexo	Hombre ____ 1 Mujer ____ 2
3. Edad	
4. ¿Qué cargo ocupa dentro del sindicato?	Miembro de la Junta Directiva ____ 1 Indique el cargo _____ Funcionario externo al sindicato ____ 2 (Omitir preguntas 5 y 6)
5. ¿Hace cuánto tiempo tiene vínculo contractual con la empresa, organización, institución, etc.?	
6. ¿Hace cuánto tiempo está afiliado al sindicato?	

B. Información de la empresa, institución o lugar de trabajo.

7. Indique el nombre de la (s) empresa (s) donde opera el sindicato	
---	--

<p>8. Indique el sector productivo del que hace parte la empresa.</p>	<p>Agricultura _____ 1</p> <p>Manufactura _____ 2</p> <p>Servicios _____ 3</p> <p> Financieros _____ 3.1</p> <p> Educativos _____ 3.2</p> <p> Salud _____ 3.3</p> <p> Estado y gobierno _____ 3.4</p> <p> Servicios públicos _____ 3.5</p> <p> Transporte _____ 3.6</p> <p> Comercio _____ 3.7</p> <p> <i>call center</i> _____ 3.8</p> <p> Otro, ¿cuál? _____ 3.9</p>
<p>9. La empresa donde opera el sindicato es de carácter:</p>	<p>Pública _____ 1</p> <p>Privada _____ 2</p> <p>Mixta _____ 3</p> <p>No sabe _____ 4</p>
<p>10. La empresa donde opera el sindicato es de carácter:</p>	<p>Local _____ 1</p> <p>Departamental _____ 2</p> <p>Nacional _____ 3</p> <p>Multinacional _____ 4</p>
<p>11. ¿Qué tipo de contratación predomina en la empresa?</p>	<p>Contrato a término indefinido _____ 1</p> <p>Contrato a término fijo _____ 2</p> <p>Contrato por prestación de servicios _____ 3</p>

12. Indique cuál es el promedio salarial de la empresa	1 SMMLV _____1 1.5 SMMLV _____2 2 SMMLV _____3 2.5 SMMLV _____4 3 SMMLV _____5 Más de 3 SMMLV _____6
C. Información sobre el sindicato.	
13. Indique el tiempo de existencia del sindicato	
14. Tipo de sindicato:	De empresa _____ 1 De industria _____ 2 De trabajadores independientes _____ 3 De tercer nivel _____ 4 Otro tipo _____ 5 ¿Cuál? _____
15. ¿Tienen actualizado el censo de los afiliados?	Sí _____1 No _____2
16. ¿Sabe cuántos trabajadores susceptibles de sindicalizar tiene la empresa?	Sí _____1 ¿Cuántos? _____1.1 No _____ 2
17. ¿Cuántos afiliados tiene el sindicato?	_____
18. ¿Cuántos hombres?	_____

19. ¿Cuántas mujeres?	_____
20. ¿El sindicato cuenta con permisos sindicales?	Sí _____1 No _____2 (omitir pregunta 21 y 22)
21. ¿Qué tipo de permisos sindicales? (Puede marcar más de una opción de respuesta)	Permanente _____1 Parcial _____2 Eventual _____3
22. ¿Cuántos permisos sindicales?	Permanentes _____1 Parciales _____2 Eventuales _____3
D. Poder de asociación	
23. ¿El sindicato cuenta con infraestructura física?	Sí _____1 Sede con oficinas y auditorio _____1.1 Oficina _____1.2 No _____2 (omitir pregunta 24)
24. La sede sindical es:	Propia _____1 En arrendamiento _____2 Prestada por la empresa _____3 Otro _____4 ¿Cuál? _____
25. ¿El sindicato tiene funcionarios externos diferentes a los dirigentes sindicales?	Sí _____1 <i>Indique cuáles</i>

	<p>Secretarías/os _____1.1</p> <p>Abogados/as _____1.2</p> <p>Servicios de aseo _____1.3</p> <p>Ingenieros/as _____1.4</p> <p>Capacitadores/as _____1.5</p> <p>Pasantes _____1.6</p> <p>No _____2</p>
<p>26. Indique cuáles son las áreas, departamentos, secretarías o cargos con que cuenta el sindicato (ej. Comunicación, formación, organización)</p>	
<p>27. ¿Con qué periodicidad se reúnen los órganos de dirección del sindicato?</p>	<p>Mensualmente _____1</p> <p>Trimestralmente _____2</p> <p>Semestralmente _____3</p> <p>Anualmente _____4</p>
<p>28. ¿Con qué periodicidad se realizan asambleas de afiliados?</p>	<p>Mensualmente _____1</p> <p>Trimestralmente _____2</p> <p>Semestralmente _____3</p> <p>Anualmente _____4</p>
<p>29. ¿Qué mecanismos de comunicación existen entre dirección y base sindical (flujo de información)?</p>	<p><i>Seleccione una o más opciones de respuesta</i></p> <p>Campañas de comunicación _____1</p> <p>Grupos de difusión vía WhatsApp/correo electrónico _____2</p>

	Mensajes en cartelera ____3 Reuniones de dirección ampliadas ____4 Informativos físicos (boletines, plegables, etc.) ____5 Video clips y redes sociales ____6 Página web ____7 Todas las anteriores ____8
30. ¿Con qué periodicidad se realizan campañas de afiliación sindical o estrategias encaminadas a visibilizar el sindicato ante los afiliados y posibles afiliados?	Cada semana ____1 Cada seis meses ____2 Cada año ____3 Cada dos años ____4 Cuando las circunstancias lo ameritan ____5 No han desarrollado este tipo de estrategias ____6
31. ¿Con qué periodicidad se realizan jornadas de formación/capacitación/educación dirigida a los afiliados?	Cada mes ____1 Cada tres meses ____2 Cada seis meses ____3 Cada año ____4 Cada dos años ____5 Cuando las circunstancias lo ameritan ____6 No han desarrollado este tipo de estrategias ____7 No está estipulado, se realizan eventualmente ____8
32. A parte de la asamblea ordinaria de afiliados ¿Existen estrategias para la	Sí ____1 Talleres sindicales ____1.1

participación de los afiliados en la toma de decisiones?	Plenarias sindicales ____1.2 Comités sindicales ____1.3 No ____2
33. En términos generales, ¿cómo evalúa la participación de los afiliados en el sindicato?	Muy buena ____1 Buena ____2 Regular ____3 Mala ____4 Muy mala ____5
34. ¿Actualmente tienen suscrita convención colectiva de trabajo, pacto o laudo arbitral?	Sí ____1 Convención colectiva de trabajo ____1.1 Pacto laboral ____1.2 Laudo arbitral ____1.3 No ____2
35. ¿En qué escenarios de dirección de la empresa tiene incidencia el sindicato?	Pregunta abierta
36. ¿Actualmente el sindicato se encuentra en conflicto laboral?	Sí ____1 (omitir la pregunta 37) No ____2
37. ¿Hace cuánto tiempo no llaman a conflicto laboral?	Hace seis meses ____1 Hace un año ____2 Hace dos años ____3 Más de dos años ____4
38. ¿Cómo considera que son las relaciones laborales con la empresa?	De conflicto

	<p>De consenso</p> <p>De negociación</p>
<p>39. Califique de 1 a 5 la importancia de los siguientes temas en la formación sindical</p>	<p>1 formas de negociación sindical 1 2 3 4 5</p> <p>2 tecnologías de la Información y la Comunicación 1 2 3 4 5</p> <p>3 igualdad de género 1 2 3 4 5</p> <p>4 cambio climático y medio ambiente 1 2 3 4 5</p> <p>5 Paz y post-acuerdo 1 2 3 4 5</p> <p>6 historia del sindicalismo 1 2 3 4 5</p> <p>7 formas y métodos de organización sindical 1 2 3 4 5</p> <p>Otros temas</p> <p>¿Cuáles? _____</p>
<p>E. Poder social</p>	
<p>40. ¿El sindicato desarrolla actividades de extensión social hacia la comunidad?</p>	<p>Sí ____1</p> <p>Indique cuáles</p> <p>No ____2</p>
<p>41. ¿El sindicato está afiliado a una organización de tercer nivel o central obrera?</p>	<p>Sí ____1</p> <p>CUT ____1.1</p> <p>CTC ____1.2</p> <p>CGT ____1.3</p> <p>No ____2</p>

<p>42. ¿Participa en escenarios de reunión y/o cooperación con otras organizaciones sociales, colectivas, sindicatos, partidos políticos, etc. (Comandos de paro, etc.)?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>¿Cuáles?</p> <p>No ____₂</p>
<p>43. ¿El sindicato participa de las movilizaciones sociales que se desarrollan en la ciudad, el departamento y/o el país?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂</p>
<p>44. ¿El sindicato se preocupa por problemáticas sociales diferentes a las naturales de su empresa/sector?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂</p>
<p>45. ¿El sindicato ha sido invitado a participar en instancias de gobierno municipal/departamental?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>Indique en cuáles</p> <p>_____</p> <p>No ____₂</p>
<p>46. ¿El sindicato participa en instancias de orden comunitario, cívico, social? (Ej. Juntas de acción comunal, consejos de participación, cabildos, etc.)</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>Indique en cuáles</p> <p>_____</p> <p>No ____₂</p>
<p>F. Violencia y prácticas antisindicales</p>	
<p>47. ¿Considera que en la empresa existen prácticas tendientes a atacar u obstaculizar directa o indirectamente el ejercicio del sindicalismo?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>¿Cuáles?</p> <p>No ____₂</p>

<p>48. ¿Considera que existe un trato diferenciado por parte de la empresa hacia los trabajadores afiliados al sindicato?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂</p>
<p>49. ¿Ha sufrido el sindicato o algún miembro del mismo algún tipo de amenaza, agresión, hostigamiento, atentado a la salud moral y/o física?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂ (pase a la pregunta 51)</p>
<p>50. ¿A partir de la firma del Acuerdo de paz el sindicato ha dejado de sufrir violencias de agentes externos?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p style="text-align: center;">Describir</p> <p>No ____₂</p>
<p>G. Impactos de la pandemia SARS-CoV-2</p>	
<p>51. ¿A raíz de la emergencia sanitaria la empresa realizó despidos masivos de personal?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂</p>
<p>52. ¿La empresa ha garantizado todas las medidas de bioseguridad para la reactivación económica de su sector?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂</p>
<p>53. ¿La empresa donde opera el sindicato ha hecho uso de la modalidad de trabajo en casa?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂ (omitir pregunta 54)</p>
<p>54. ¿La empresa donde opera el sindicato ha garantizado las condiciones para el trabajo en casa?</p>	<p>Sí ____₁</p> <p>No ____₂</p>
<p>55. De 1 a 5 ¿cuánto considera que ha afectado la situación actual de pandemia al ejercicio sindical?</p>	<p style="text-align: center;"><i>Siendo 1 el nivel más bajo y 5 el más alto</i></p> <p style="text-align: center;">1 2 3 4 5</p>

H. Preguntas de percepción	
56. ¿Cómo considera que es la participación de los trabajadores en las iniciativas y dinámicas sindicales?	Muy buena ____1 Buena ____2 Regular ____3 Mala ____4 Muy mala ____5
57. ¿Cómo considera que es la imagen que tiene la sociedad en general del sindicato?	Muy buena ____1 Buena ____2 Regular ____3 Mala ____4 Muy mala ____5
58. ¿Cómo considera que es la imagen que tienen los medios de comunicación sobre el sindicato?	Muy buena ____1 Buena ____2 Regular ____3 Mala ____4 Muy mala ____5
<i>Pregunta abierta</i>	
59. ¿Cuáles considera que son los temas de formación que requiere hoy el sindicato?	

Como se puede observar en la encuesta, las opciones de respuesta de las preguntas cerradas y mixtas tuvieron una codificación numérica con la intención de posteriormente poder tabular y sistematizar la información obtenida para su posterior operacionalización;

esto reconociendo en la formulación de las preguntas los indicadores del trabajo decente y los recursos de poder para la transformación sindical en tanto se abordan por ejemplo cuestiones como la remuneración y condiciones del empleo, las condiciones y formas en que se ejerce la libertad de sindicación, el diálogo social interno y externo de los sindicatos; además del poder estructural, institucional, asociativo y social con preguntas dirigidas hacia temas como el patrimonio, la organización estructural del sindicato, la cooperación y las redes sociales con otros sindicatos y movimientos sociales de la ciudad de Manizales.

Posteriormente, y a medida que se iba teniendo respuesta por parte de los sindicatos contactados interesados en participar con la Corporación, se dio comienzo a la aplicación de la encuesta dirigida o guiada por el encuestador de tal forma que la persona encuestada tenía la oportunidad de aclarar dudas respecto a las preguntas y también la posibilidad de extenderse dando más detalles en sus respuestas, aún en preguntas de respuesta cerrada. Es oportuno mencionar que por motivo de la crisis sanitaria aún en curso esté presente año (2021) las encuestas en su mayoría se realizaron por vía telefónica. Sin embargo, por motivo de una baja participación en la respuesta al contacto previo con los sindicatos algunas de ellas se realizaron presencialmente yendo en la búsqueda de representantes de los sindicatos que estuvieron presentes en convocatorias del paro nacional del mes de abril y mayo.

Al finalizar el tiempo de aplicación de la encuesta que se había propuesto desde la Corporación Jorge Luis Ortega García, casi tres meses esperando e incentivando la participación de los sindicatos, se obtuvo como primer resultado que de los 45 sindicatos a los cuales se logró contactar, en algunos casos más de tres contactos, solo participaron al final 16 de ellos. Tras esto se prosiguió con la tabulación de las respuestas en Excel de acuerdo con su codificación y que permitió operacionalizar las respuestas por medio de

cifras porcentuales que dan cuenta de datos que hacen parte de los indicadores del trabajo decente y los recursos de poder para la transformación sindical como se ha mencionado anteriormente y cuyos resultados se trataran en el siguiente capítulo.

Siguiendo con la parte metodológica, en cuanto a la recolección de datos, se recurrió a las fuentes oficiales como la página oficial de la OIT en español en su “NORMLEX” que recoge los convenios que tiene en este caso Colombia con la OIT, esto para identificar cuales convenios están en vigor, cuáles han sido ratificados, cuales no han sido ratificados y cuantos han sido denunciados por incumplimiento; dichos convenios obedecen al programa de Trabajo Decente como por ejemplo el convenio C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. También se recurrió a fuentes de datos oficiales como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que publica informes trimestrales con las cifras de tasa de actividad, tasa de ocupación, tasa de desempleo, tipos de empleos, tipo de población ocupada y niveles de pobreza absoluta, datos que hacen parte de las variables que conforman el Trabajo Decente. También se recurrió a los documentos enviados por el Ministerio de Trabajo buscando información acerca de los sindicatos registrados en la ciudad de Manizales e información acerca de su estructura organizacional, su vigencia de actividad, número de afiliados, distribución de hombres y mujeres y convenciones colectivas de trabajo.

Otras de las fuentes oficiales fueron los datos publicados por la Confederación Sindical Internacional en su informe intitulado “Índice Global de los Derechos de la CSI 2021” donde Colombia tiene gran participación como uno de los peores países para los trabajadores y la actividad sindical; al igual que el informe del Comité de Libertad Sindical presentado ante la OIT este año 2021 donde se trataron algunas de las denuncias realizadas por los sindicatos, principalmente denuncias relacionadas con violencia y violaciones a la

libertad sindical. También se pudo recolectar información referida al tema de este estudio por medio de los datos e informes sobre empleo, empleabilidad e impacto de la crisis sanitaria elaborado por la iniciativa “Manizales Como Vamos” para este año 2021.

Por último, se buscaron noticias publicadas por medios de comunicación locales de la ciudad de Manizales, principalmente en el periódico local “La Patria”, acerca de cifras relacionadas con el empleo en la ciudad tales como últimas cifras del desempleo, tasa de ocupación, niveles de pobreza en la ciudad, además de noticias acerca de actividades realizadas por sindicatos en la ciudad, denuncias laborales o violencia contra líderes sindicales o trabajadores en este año 2021.

6) Reporte y análisis de resultados

Comenzando por los resultados que se han obtenido a través del método cualitativo por medio de las entrevistas libres o no estructuradas a los presidentes de la CUT Caldas, SINTRAELECOL Caldas, a la persona encargada del departamento de organización y planeación de la CUT Caldas y algunos trabajadores de SINTRAELECOL, se logró identificar la misión y visión, además de los objetivos a mediano y largo plazo que tienen en la CUT en cuanto a coordinación y unificación de algunos de los sindicatos afiliados a la central como una forma de que los sindicatos que no cuentan con una estructura e infraestructura fuerte y consolidada, en cuanto a poder de acción dentro de una empresa o sector, puedan por medio de un sindicato único tener mayor representación e injerencia en las decisiones de los trabajadores y también con la idea de no crear más sindicatos que dividan a los trabajadores por intereses sino que se fortalezcan los ya existentes y que más trabajadores se interesen en afiliarse a ellos.

Sin embargo, muchos de los pequeños sindicatos se oponen a ello, según relataron las personas entrevistadas, por temor a que se vean afectados los recursos materiales de los que disponen y según se expresó debido también a “cierto hermetismo que tienen los sindicatos de hacer públicos sus recursos y organización” (presidente CUT Caldas, marzo 2021). También por parte de los entrevistados de la CUT Caldas se nos dio información sobre sus fortalezas, debilidades, oportunidades que genera la organización y su función como central de los trabajadores en su pretensión de dirigir en su gran mayoría el movimiento social y coordinar las actividades de los sindicatos y organizaciones sociales de la ciudad de Manizales. Por último, hablaron sobre sus intenciones y objetivos a futuro como por ejemplo la vinculación de personas jóvenes menores de 35 años no solo para que hagan parte de los sindicatos sino también para que hagan parte de las juntas directivas de

los mismos con la intención de que haya un relevo de poder más fluido dentro de las organizaciones; y no menos importante, según el criterio de los entrevistados, está la intención de darle más visibilidad al componente del género primeramente a través de un censo del número de hombres y mujeres que integran los sindicatos; intenciones en las cuales han tenido dificultad para avanzar debido a la poca participación de los sindicatos.

Por su parte, el presidente de SINTRAELECOL Caldas compartió parte de su experiencia y trabajo como líder sindical, las herramientas con las que cree cuenta el sindicalismo en materia de políticas laborales y sociales; además de su sentir y parecer del estado actual de la actividad sindical en la ciudad de Manizales en cuanto a organización, participación sindical, mecanismos de participación de las organizaciones de los trabajadores en las políticas públicas municipales y departamentales, y las luchas ganadas por los sindicatos en la ciudad. También habló acerca del tema de violencia sindical y los ataques que ha sufrido por ejercer su labor como sindicalista, tema que está muy ligado al indicador del trabajo decente del derecho a sindicación en tanto da una muestra de cómo se desarrolla en la práctica este derecho en Colombia.

El ejercicio de la observación participante se realizó principalmente en los encuentros que se llevaron a cabo con sindicatos de la ciudad en los conversatorios, debates y foros promovidos desde SINTRAELECOL Caldas y la CUT Caldas para la capacitación y formación de los trabajadores en temas como derechos laborales, seguridad en el trabajo, tercerización laboral, entre otros temas. También la observación participante se hizo en las reuniones que se dieron entre sindicatos en el marco del Paro Nacional del presente año (2021) lo cual permitió conocer las formas en que se establece la comunicación entre los sindicatos de la ciudad, es decir, sus redes de solidaridad y cooperación a la hora de realizar

acciones conjuntas, un indicador de lo que es el poder social del que habla Schmalz (2017) en su artículo sobre los recursos de poder para la transformación sindical.

Continuando, para la presentación de los resultados obtenidos por medio del método cuantitativo, y teniendo en cuenta que el énfasis del estudio estuvo en el diagnóstico de la actividad sindical en el marco del programa de trabajo decente de la OIT, estos se han dividido en dos ejes. Primero el reporte de los dos primeros indicadores del trabajo decente que son las posibilidades u oportunidades de empleo y la remuneración del empleo los cuales se obtuvieron principalmente del último reporte que se tiene hasta la fecha del mercado laboral en la ciudad de Manizales elaborado por el DANE correspondiente al trimestre de febrero a abril del presente año (2021) en comparación con el mismo periodo del año anterior (2020). Y segundo el reporte de resultados de los indicadores del trabajo decente de libertad de sindicación y diálogo social en interrelación con los recursos de poder para la transformación sindical de Schmalz (2017) los cuales han sido obtenidos principalmente a través de la encuesta aplicada a los 16 sindicatos que quisieron participar en este estudio y que permitieron identificar con que poderes sindicales cuentan los sindicatos de la ciudad y como se dan en dichos sindicatos identificando fortalezas, debilidades y cosas por mejorar.

Así, iniciando con los primeros dos indicadores del Trabajo Decente, para el caso de Manizales los últimos datos oficiales del mercado laboral y situación del empleo publicados por el DANE correspondientes al trimestre febrero-abril de 2021, comparado con el mismo periodo del año anterior, reflejan cierta precariedad del empleo, así como las oportunidades de trabajo, que, si bien en razón de la crisis social y económica generada por efecto de la pandemia covid-19, dicha situación se evidenciaba incluso antes de la crisis sanitaria donde el desempleo general en la ciudad de Manizales antes de la pandemia era del 12% según el

III informe “Manizales como Vamos” presentado vía Facebook el 24 de marzo del presente año 2021.

Los últimos datos registrados por el DANE, que como se mencionó corresponden al trimestre febrero-abril del 2021, revelan que el 53,5% de la fuerza laboral en Manizales se encuentra sin trabajo lo que significa, según expresó el economista Alejandro Barrera Escobar para el periódico “La Patria” publicado el 01 de junio del 2021, que la oferta laboral retrocede 0,9 puntos porcentuales (en adelante p.p.) respecto al año anterior y 2 p.p. respecto al año 2019 año donde no había pandemia; signo esto de la continua caída de la demanda laboral en la ciudad y por ende la falta de oportunidades de empleo. En este mismo periodo la tasa de ocupación se contrajo en -1,1% respecto al mismo período del año 2020, ubicándose así en 46,5% (169.000 personas ocupadas). No obstante, del total de la población ocupada el DANE reporta una cifra de 41% de personas que se ocupan en la informalidad, cerca de 70.000 personas, lo cual se interpreta como ausencia de condiciones de trabajo decente y pobreza pues en estos trabajos no se garantiza, por ejemplo, la seguridad social de los trabajadores, el cual es uno de los pilares del programa de Trabajo Decente de la OIT.

Por su parte, la tasa de desempleo se ubicó en 17,3%, 0,7 p.p. más que en el mismo período del año 2020 que fue de 16,6%. reafirmando esta cifra la poca generación de puestos de trabajo en la ciudad de Manizales. Cabe mencionar que, frente a este dato del desempleo, en el avance del boletín técnico presentado por el DANE con los datos del mercado laboral del trimestre abril-junio la tasa de desempleo se ubicó en el 16,4%; sin embargo, no se ha realizado aún el informe completo del DANE donde se precisan mejor estos resultados y el tipo de empleo que se pudo generar para reducir un poco la tasa de

desempleo por lo cual la última medida precisa de estos indicadores corresponden al trimestre febrero-abril.

Ahora bien, en términos del indicador del subempleo subjetivo, el cual “se refiere a quienes manifiestan mejorar sus ingresos, sus horas de trabajo o les gustaría contar con una labor más acorde a sus competencias” (DANE, 2012), es del 12,7% lo cual expresa que respecto al trabajo decente en términos de oportunidades de empleo, hay inconformidad por parte de una décima parte (21.000 personas) de la población ocupada con sus actuales empleos, ingresos y posibilidad de desempeñarse según su formación y capacidades, así como posibilidades de ascenso y movilidad social. Sin embargo, en términos del subempleo objetivo que se refiere al total de personas que mostrándose inconforme en sus empleos, han adelantado acciones para mejorar su condición de bienestar laboral, solo el 4,6% (1.050 personas) del 12% de subempleo subjetivo han llevado a cabo gestiones para cambiar de empleo o mejorar sus condiciones laborales lo cual expresa, en concepto del Trabajo Decente, elementos propios del indicador de remuneración del trabajo el cual incluye el desarrollo humano de los trabajadores. En razón de los datos anteriores, “en el 2021 se reportó que 26.000 personas entraron en pobreza extrema y los ingresos bajaron en 11%” (La Patria, 2021). Este conjunto de resultados evidencia deficiencias en el esfuerzo por alcanzar los objetivos del programa de Trabajo Decente referidos a las posibilidades y remuneración del empleo ya que, como se abordó en la parte conceptual, el indicador de la remuneración del empleo tiene en cuenta los índices de pobreza absoluta como elemento clave de dicho indicador que para el caso de Manizales no mejoran.

Otro de los datos que han permitido conocer el estado de los indicadores del trabajo decente sobre las oportunidades de empleo y el empleo remunerador se presentan en el cuadro 1 con los resultados publicados por el DANE respecto a la distribución porcentual

de la población ocupada según posición ocupacional y en el cuadro 2 con los resultados sobre la distribución porcentual de la población ocupada según ramas de actividad para el mismo trimestre en cuestión (feb-abril 2021).

Cuadro 1. Distribución porcentual de la población ocupada según posición ocupacional.

Trabajador por cuenta propia	30,9%
Obrero, empleado del gobierno	5,2%
Trabajador sin remuneración ³	0,4%
Patrón o empleador	1,6%
Empleado doméstico	1,8%
Obrero, empleado particular ⁴	60,1%

Elaboración propia con base en información del DANE (febrero - abril 2021)

Cuadro 2. Distribución porcentual de la población ocupada según ramas de actividad (Manizales y Villamaría)

Alojamientos y servicios de comida	6,4%
Actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios	7,8%
Industrias manufactureras	13,9%
Construcción	5,9%
Transporte y almacenamiento	6,1%

³ Incluye a los trabajadores familiares sin remuneración y a los trabajadores sin remuneración en empresas de otros hogares.

⁴ Incluye al jornalero o peón.

Actividades inmobiliarias	1,4%
Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos	12,5%
Actividades financieras y de seguros	1,8%
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	15,9%
Otras ramas (agricultura)	3,5%
Información y comunicaciones	3,1%
Comercio y reparación de vehículos	21,8%

Elaboración propia con base en información del DANE (febrero – abril 2021).

Los resultados de ambos cuadros sobre la distribución porcentual de la población ocupada según posición ocupacional y ramas de actividad dan cuenta de las carencias que existen en la ciudad de Manizales por alcanzar los estándares de trabajo decente de la OIT en tanto que, como se abordó en el capítulo conceptual, entre los principales elementos que lo conforman se encuentran las prestaciones sociales de los trabajadores, tales como las aportaciones a la salud o seguridad social, aportaciones a la pensión y aportaciones parafiscales, por lo cual el resultado de la posición ocupacional indica que el porcentaje de ocupados más alto se encuentra dentro de los trabajadores por cuenta propia que corresponde al 30,9%, dentro de los cuales se encuentran por supuesto los trabajadores informales, indicando así que el porcentaje más alto de ocupados no cuenta con prestaciones sociales.

Otro de los resultados obtenidos a través de los últimos datos oficiales del DANE en materia de los indicadores del trabajo decente tiene que ver con el tema de la discriminación en el trabajo, en este caso la discriminación por género. Según información

publicada en el periodo “La Patria” el 1 de junio del 2021, ya en el año 2020 según había revelado el DANE, Manizales era la ciudad con mayor desempleo en mujeres con hijos con más de 6 p.p. del promedio nacional y en este último informe el director del DANE, Juan Daniel Oviedo, comunicó que a nivel nacional por cada 4 hombres que obtuvieron empleo en el último año equivalentes a 2,2 millones, lo hicieron 3 mujeres equivalentes a 1,7 millones, dato que da cuenta de la brecha de discriminación laboral por género.

El reporte de resultados del segundo eje está vinculado a los indicadores de libertad de sindicalización y diálogo social en interrelación con los recursos de poder para la transformación sindical expuestos por Schmalz (2017). Sobre este tema del derecho a sindicación, el cual es reconocido en la constitución política de Colombia, es preciso mencionar que, según el “Índice Global de los Derechos de la Confederación Internacional Sindical 2021”, Colombia es uno de los 10 peores países del mundo para los trabajadores y sindicalistas principalmente por los factores de asesinatos e impunidad y ataques sindicales y despidos a trabajadores sindicalizados; para el periodo 2020-2021 se han registrado hasta la fecha 22 asesinatos de sindicalistas, ninguno de ellos en la ciudad de Manizales.

Sobre el indicador de libertad de sindicación, entre los documentos útiles enviados a la Corporación Jorge Luis Ortega García por parte del Ministerio de trabajo se encontraron querellas por violación de derechos laborales como lo son las violaciones a las convenciones colectivas de trabajo acordadas entre empresas y sindicatos; además de denuncias elevadas ante organismos gubernamentales por violencia sindical o falta al derecho de sindicalización. En el caso específico de SINTRAELECOL se informó de 20 querellas presentadas por incumplimientos a la convención colectiva por parte de la empresa CHEC en los últimos 11 años, la mayoría de estas querellas presentadas al inicio de las negociaciones de las convenciones colectivas de trabajo durante este periodo de

tiempo. También gracias a estos documentos se pudo conocer la representación legal de los sindicatos que aún se tiene certeza de su vigencia en actividad, pues es preciso mencionar que dentro de los documentos enviados por parte del Ministerio de trabajo destaca la falta de actualización de la base de datos de los sindicatos y en general del poco orden de la información sindical que se tiene de las seccionales, en este caso Caldas, por parte de la institución gubernamental.

Relacionado con este tema, en la 341.^a reunión del consejo de administración de la OIT celebrado en marzo del presente año (2021) en Ginebra, se expuso el 393^{er} informe del Comité de Libertad Sindical donde para el caso colombiano se abordaron los casos números 2761 y 3074 que corresponden a los informes provisionales de la queja presentada contra el gobierno colombiano por la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), la Confederación General de Trabajo (CGT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL), el Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia (SINTRAELECOL), el Sindicato de Trabajadores de las Empresas Municipales de Cali (SINTRAEMCALI) y la Asociación Sindical Unitaria de Servidores Públicos del Sistema Penitenciario y Carcelario Colombiano (UTP) alegando actos de violencia como homicidios, tentativas de homicidios y amenazas de muerte contra dirigentes y afiliados sindicales.

Otro de los casos que se abordó en esta misma reunión fue el número 3112 que corresponde al informe definitivo de la queja contra el gobierno de Colombia presentada por la CUT y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria, Metal-Mecánica, Metálica, Metalúrgica, Siderúrgica, Electrometálica, Ferroviaria, Comercializadoras,

Transportadoras, Afines y Similares del Sector (SINTRAIME) denunciando una serie de violaciones a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva en el seno de una empresa del sector minero y de varias de sus empresas contratistas.

Después de analizados los informes mencionados donde se manifiestan tanto los alegatos de los querellantes, las respuestas dadas por el gobierno colombiano y las conclusiones y/o recomendaciones del Comité; se entiende por parte de la Corporación Jorge Luis Ortega García que a pesar de las ratificaciones de convenios del gobierno colombiano con la OIT y del esfuerzo de incluir en los planes nacionales la defensa de líderes sociales y sindicales, se sigue obstaculizando la practica sindical y la libertad de sindicalización con plenas garantías, además de denotar la falta de un diálogo fluido entre las partes para llegar a soluciones o consensos en el corto o mediano plazo para no tener que esperar la intervención de organismos como la OIT o el Comité de Libertad Sindical para que aborden estos casos y hagan llamados a respetar y proteger derechos de los trabajadores que figuran en convenios vigentes de Colombia con la OIT y en la misma constitución colombiana.

Por ello, uno de los principales inconvenientes en Colombia es la falta de bases de datos oficiales e institucionales que lleven el registro y seguimiento de los procesos de violencia y censura de la practica sindical denunciados por los sindicatos, puesto que estos casos se abordan en Colombia en el marco del proceso de paz dejando el asunto en manos de otros organismos como la comisión para la paz o la JEP como lo menciona el Comité de Libertad Sindical en una de sus conclusiones:

107. El Comité toma nota, por otra parte, de que el Gobierno remite las observaciones de la Comisión de la Verdad y de la JEP acerca del eventual examen de casos de violencia antisindical por parte de las instancias creadas en el marco de

la implementación del proceso de paz. El Comité observa que se desprende de las mismas que: i) la Comisión de la Verdad no cuenta hasta la fecha con información sobre el eventual examen de casos de violencia antisindical por parte de las instancias creadas en el marco de la implementación del proceso de paz; ii) la Comisión presentará su informe final a la sociedad colombiana una vez concluya su trabajo en el mes de noviembre de 2021, y iii) el objeto de la petición de información desborda las competencias de la JEP. (Comité de Libertad Sindical, 2021, p. 43).

Esto en cuanto al panorama nacional. Ahora bien, para tener un panorama local de la ciudad de Manizales se recurrió a la aplicación de la encuesta a los 16 sindicatos que voluntariamente quisieron hacer parte de este estudio. Así, en los dieciséis sindicatos encuestados existe una primacía de aquellos cuya actividad productiva tiene que ver con el sector servicios (13), donde destacan que tres son servicios educativos, tres servicios de Estado y gobierno y uno de servicios públicos como los que mayor número de afiliados poseen. Por su parte, tres de los dieciséis hacen parte del sector de la industria manufacturera.

Así mismo, seis de los dieciséis son sindicatos clasificados como de tipo empresa, nueve de industria y uno de trabajadores independientes.

<i>Sindicato</i>	<i>Tipo de sindicato</i>	<i>Sector de la economía</i>
ANTHOC MANIZALES	De industria	Servicios de salud
ASDECCOL CALDAS	De industria	Servicios de Estado y gobierno
ASPU	De industria	Servicios educativos

ASONAL JUDICIAL	De industria	Servicios de Estado y gobierno
CUSI	De trabajadores independientes	Servicio comercio
SINTRAUNICOL U. NACIONAL	De industria	Servicios educativos
SINDESENA	De empresa	Servicios educativos
SINTRACIHOB	De industria	Otros servicios
SINTRAEECOL Caldas	De industria	Servicios públicos
SINTRACOMGDIX	De empresa	Servicios de Call center
SINTRABIENESTAR	De empresa	Otros servicios
SINTRAMEL	De industria	Industria manufacturera
SINTRAEMILC	De empresa	Industria manufacturera
SINTRAHCERCOL	De empresa	Industria manufacturera
USTED	De empresa industria	Servicios de Estado y gobierno
UTESFINCOL	De industria	Servicios financieros

Para el caso de los dieciséis sindicatos encuestados, como se explicó en la parte metodológica, se formularon 59 preguntas de las cuales para este informe se seleccionaron las preguntas mixtas o cerradas dirigidas exactamente a identificar los indicadores del trabajo decente, y dirigidas a identificar los recursos de poder sindical (estructural, institucional, asociativo y social), omitiendo las preguntas que contienen información

personal de los encuestados que auspiciaron como representantes de los 16 sindicatos participantes. Los resultados de las preguntas son los siguientes:

8. Sector productivo del que hace parte la empresa donde opera el sindicato:

Manufactura 3: SINTRAHCERCOL, SINTRAMEL Y SINTRAEMILC

Servicios financieros 1: UTESFINCOL

Servicios educativos 3: SINDESENA, ASPU Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL

Servicios salud 1: ANTHOC MANIZALES

Servicios Estado y gobierno 3: ASDECCOL CALDAS, ASONAL JUDICIAL Y USTED

Servicios públicos 1: SINTRAELECOL CALDAS

Servicios comercio 1: CUSI

Servicios Call center 1: SINTRACOMGDIX

Servicios otros 2: SINTRABIENESTAR Y SINTRACIHOBI.

9. La empresa donde opera el sindicato es de propiedad

Publica 9, Privada 3, Mixta 3.

10. El alcance productivo de la empresa donde opera el sindicato es.

Departamental 2, Nacional 12, Multinacional 1.

11. ¿Qué tipo de contratación predomina en la empresa?

A termino indefinido 6, A termino fijo 6, Por prestación de servicios 3. No contesto 1: ANTHOC MANIZALES

12. Indique cuál es el promedio salarial que se maneja en la empresa

Un SMLV 1: SINTRACIHOBI

1.5 SMLV 4: SINTRACOMGDIX, SINTRAHCERCOL, ANTHOC MANIZALES Y SINTRAMEL.

Dos SMLV 3: SINTRAELECOL CALDAS, SINDESENA Y UTEFINCOL,

2.5 SMLV 2: ASDECCOL CALDAS Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL.

Tres SMLV 2: ASONAL JUDICIAL Y SINTRAEMILC.

Mas de tres SMLV 2: ASPU Y USTED

No contestaron 2: SINTRABIENESTAR Y CUSI

14. Tipo de sindicato:

De empresa 6: SINTRACOMGDIX, SINDESENA, SINTRABIENESTAR, SINTRAHCERCOL, USTED Y SINTRAEMILC

De industria 9: SINTRAELECOL CALDAS, ASDECCOL CALDAS, ASPU, ASONAL JUDICIAL, UTEFINCOL, ANTHOC MANIZALES, SINTRAMEL, SINTRACIHOBI Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL.

De trabajadores independientes 1: CUSI

15. Sindicatos que tienen el censo de afiliados actualizado:

Si 15, No 1: CUSI.

20. Sindicatos que cuentan con permisos sindicales:

Si 14, NO 2: UTEFINCOL Y CUSI.

21. Con que tipo de permisos sindicales cuentan los sindicatos:

Permanentes 5: SINTRAELECOL CALDAS, SINTRABIENESTAR, ANTHOC MANIZALES, SINTRAMEL Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL.

Parciales 7: SINTRACOMGDIX, SINDESENA, ASPU, ASONAL JUDICIAL, USTED, SINTRACIHOBI Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL.

Eventuales 4: ASDECCOL CALDAS, SINTRAHCERCOL, ASONAL JUDICIAL Y SINTRAEMILC.

23. El sindicato cuenta con infraestructura como oficinas y/o auditorio:

Si 8, oficina y auditorio 3, solo oficina 5.

No 8: SINTRACOMGDIX, ASDECCOL CALDAS, SINTRAHCERCOL, USTESFINCOL, SINTRAMEL, SINTRACIHOB, CUSI Y SINTRAEMILC

24. La sede sindical es:

Propia 2: SINTRAELECOL CALDAS Y ANTHOC MANIZALES

Prestada por la empresa 6: SINDESENA, SINTRABIENESTAR, ASPU, ASONAL JUDICIAL, USTED Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL.

25. Sindicatos con funcionarios externos a los dirigentes sindicales:

Si 4: SINTRAELECOL CALDAS, ASPU, SINTRACOMGDIX Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL

No 12

27. Frecuencia con que se realizan reuniones de los órganos de dirección del sindicato:

Mensualmente 15, Trimestralmente 1: SINTRAEMILC.

28. Frecuencia con que se realizan asambleas de afiliados:

Mensualmente 3

Trimestralmente 2

Semestralmente 8

Anualmente 2

30. Periodicidad con que se realizan campañas de afiliación sindical o estrategias encaminadas a visibilizar el sindicato ante los afiliados y posibles afiliados

Cada semana 4, cada seis meses 1, cada año 3, cuando las circunstancias lo ameritan 5 y no han desarrollado este tipo de estrategias 3.

31. Periodicidad con que se realizan jornadas de formación/capacitación/educación dirigida a los afiliados:

Cada mes 5, cada tres meses 2, cada año 2, cuando las circunstancias lo ameritan 3, no han desarrollado este tipo de estrategias 1, no está estipulado se realizan eventualmente 3

32. A parte de la asamblea ordinaria de afiliados ¿Existen estrategias para la participación de los afiliados en la toma de decisiones?

Si 7

No 9: SINTRACOMGDIX, SINDESENA, SINTRAHCERCOL, UTESFINCOL, SINTRAMEL, SINTRACIHOBÍ, CUSI, SINTRAEMILC Y SINTRAUNICOL U. NACIONAL.

33. En términos generales, ¿cómo evalúa la participación de los afiliados en el sindicato?

Muy buena 1, Buena 4, Regular 8, Mala 2 y Muy mala 1: SINTRAEMILC

56. ¿Cómo considera que es la participación de los trabajadores en las iniciativas y dinámicas sindicales?

Muy buena 1, Buena 3, Regular 9, Mala 2 y Muy mala 1: SINTRAEMILC

34. ¿Actualmente tienen suscrita convención colectiva de trabajo, pacto o laudo arbitral?

No 4: USTED, SINTRACIHOBÍ, CUSI Y SINTRAEMILC

Si 12, Convención o acuerdo colectivo de trabajo 10, Pacto laboral 1: ASDECCOL CALDAS y

Laudo arbitral 1: ANTHOC MANIZALES.

35. ¿En qué escenarios de dirección de la empresa tiene incidencia el sindicato?

No tienen participación ni incidencia 7: CUSI, SINTRACIHOBÍ, ANTHOC MANIZALES,

USTED, UTESFINCOL, ASONAL JUDICIAL Y SINTRABIENESTAR.

SINTRAELECOL CALDAS: Comité obrero patronal, comité de vivienda, comité de cultura, comité de ambiente, comité de deporte, comité de Convivencia y comité de salud.

SINTRACOMGDIX: Comité obrero-patronal: relaciones laborales, recursos humanos y el sindicato.

ASDECCOL CALDAS: Comisión de personal, comité de bienestar. En general en todos los escenarios de dirección de la contraloría donde se decidan cuestiones de los trabajadores.

SINTRAHCERCOL: Comisión de reclamos.

ASPU: En todos los consejos directivos de la Universidad de Caldas.

SINTRAMEL: Patronal de los trabajadores.

SINTRAEMILC: Todos los escenarios de dirección de la empresa Licorera de Caldas.

SINTRAUNICOL U. NACIONAL: Comisión de carrera administrativa, COPASO, comité de convivencia.

36. Sindicatos que se encuentran actualmente en conflicto laboral

Si 8: SINTRACOMGDIX, SINDESENA, SINTRABIENESTAR, ASONAL JUDICIAL, UTEFINCOL, USTED, ANTHOC MANIZALES Y SINTRACIHOBÍ.

No: 8

37. Hace cuánto tiempo no llaman a conflicto laboral

Hace seis meses 3, Hace dos años 1 y hace más de dos años 3. No contesto 1.

38. ¿Cómo considera que son las relaciones laborales con la empresa?

De conflicto 7: SINTRACOMGDIX, SINDESENA, SINTRABIENESTAR, SINTRAHCERCOL, UTEFINCOL, USTED Y SINTRACIHOBÍ

De consenso o negociación 8. No contesto CUSI.

40. ¿El sindicato desarrolla actividades de extensión social hacia la comunidad?

Si 8

No 8: SINTRACOMGDIX, ASDECCOL CALDAS, SINDESENA, SINTRABIENESTAR, SINTRAHCERCOL, UTESFINCOL, USTED Y SINTRAEMILC.

42. ¿Participa en escenarios de reunión y/o cooperación con otras organizaciones sociales, colectivas, sindicatos, partidos políticos, etc. (Comandos de paro, etc.)?

Si 16. Lo más frecuentes son el comité de unidad y solidaridad de Caldas, CUT y Sintraelec.

43. ¿El sindicato participa de las movilizaciones sociales que se desarrollan en la ciudad, el departamento y/o el país?

Si 14, No 2: UTESFINCOL Y SINTRAEMILC.

44. ¿El sindicato se preocupa por problemáticas sociales diferentes a las naturales de su empresa/sector?

Si 13, No 3: SINTRAEMILC, ASONAL JUDICIAL Y SINTRACOMGDIX

45. ¿El sindicato ha sido invitado a participar en instancias de gobierno municipal/departamental?

Si 4. SINTRAELECOL CALDAS: comité para el desarrollo y la formalización del empleo, donde hay participación de actores de gobierno y diferentes autoridades

SINDESENA: La junta Nacional del sindicato ha sido invitada a participar en temas educativos pero la Subdirectiva Caldas no.

SINTRABIENESTAR: A nivel nacional su presidenta fue invitada a participar en debates de gobierno, pero como subdirectiva en Caldas no han participado.

SINTRAEMILC: Comités ampliados nacionales.

No han sido invitados a participar 12

46. ¿El sindicato participa en instancias de orden comunitario, cívico, social? (Ej. Juntas de acción comunal, consejos de participación, cabildos, etc.)

Si 1. SINTRAELECOL CALDAS: comité popular de usuarios, vocales de control, juntas de acción comunal (el sindicato ayuda en la formación); cabildo de san José

No 15

47. ¿Considera que en la empresa existen prácticas tendientes a atacar u obstaculizar directa o indirectamente el ejercicio del sindicalismo?

No 2: ASDECCOL CALDAS Y SINTRAEMILC.

Si 14. Las más repetidas son negación de permisos sindicales, estigmatización o desestimulación de la practica sindical y violaciones a la convención colectiva de los trabajadores.

48. ¿Considera que existe un trato diferenciado por parte de la empresa hacia los trabajadores afiliados al sindicato?

Si 12, No 4.

49. ¿Ha sufrido el sindicato o algún miembro del mismo algún tipo de amenaza, agresión, hostigamiento, atentado a la salud moral y/o física?

Si 7, No 9.

51. ¿A raíz de la emergencia sanitaria la empresa realizó despidos masivos de personal?

Si 4: SINTRACOMGDIX, ASDECCOL CALDAS, UTESFINCOL Y SINTRAMEL.

No 11. No contesto CUSI.

52. ¿La empresa ha garantizado todas las medidas de bioseguridad para la reactivación económica de su sector?

Si 14, No 2: ANTHOC MANIZALES Y UTESFINCOL.

53. ¿La empresa donde opera el sindicato ha hecho uso de la modalidad de trabajo en casa?

Si 12, No 2: ANTHOC MANIZALES Y SINTRAMEL. No contestaron CUSI Y SINTRACIHOB.

54. ¿La empresa donde opera el sindicato ha garantizado las condiciones para el trabajo en casa?

Si 6, No 6, No contestaron 4.

57. ¿Cómo considera que es la imagen que tiene la sociedad en general del sindicato?

Muy buena 4, Buena 4, Regular 5, Mala 2. No contesto 1.

58. ¿Cómo considera que es la imagen que tienen los medios de comunicación sobre el sindicato?

Muy buena 2, Buena 4, Regular 5, Mala 3 y Muy mala 1. No contesto 1.

Los resultados de las preguntas 11 y 12 dan cuenta del indicador del trabajo decente de la remuneración del empleo respecto a la actividad sindical al consultar por las variables del tipo de contratación y el promedio salarial que se maneja en las empresas donde estos operan, encontrando que la mayoría se encuentra en la brecha de remuneración de 1.5 SMLV Y 2 SMLV (7 sindicatos) y resalta que en cuanto al tipo de contratación en las empresas donde desarrollan su actividad estos dieciséis sindicatos hay una paridad entre la contratación a término fijo (6 sindicatos) y a término indefinido (6). Sin embargo, si sumamos estos seis que manifestaron que el tipo de contratación se da a término fijo, más los tres que contestaron que el tipo de contratación se da por prestación de servicios, tenemos que en la mayoría de estos dieciséis sindicatos se genera constantemente una incertidumbre frente a la continuidad de las labores de los trabajadores.

Cabe mencionar que con respecto a estos dos indicadores del Trabajo Decente, donde uno de sus elementos es la discriminación laboral, en los sindicatos encuestados se encontró que 6 de los 16 dirigentes sindicales encuestados eran mujeres; al ser preguntados por el número de hombres y mujeres afiliados a los sindicatos seis de los encuestados

manifestaron no tener al momento el dato preciso y en el resto de los encuestados, salvo el sindicato SINTRACIHOBÍ que corresponde a madres comunitarias y trabajadores de la primera infancia y adolescencia, cuentan con mayoría de hombres afiliados. Sin embargo, en las preguntas de percepción realizadas en la encuesta, la mayoría de encuestados manifestaron que no consideran que el problema de la igualdad de género sea una problemática existente dentro de la actividad sindical.

Por su parte, los resultados de las preguntas asociadas a cómo se ejerce en la práctica la libertad de sindicación y el diálogo social entre las partes (sindicatos, empresas e instituciones gubernamentales) en la ciudad de Manizales, se ha encontrado que el 87,5% (14 de 16) de los sindicatos encuestados cuentan con permisos sindicales para realizar su actividad sindical, en su mayoría permisos parciales (7), pero no muy distantes de la cantidad de sindicatos que cuentan con permisos permanentes (5) para el desarrollo de la actividad sindical a tiempo completo. Igualmente, el 75% (12 de 16) de los sindicatos encuestados tienen suscrita actualmente una convención colectiva de trabajo, pacto laboral o laudo arbitral.

De estos 12 sindicatos el 83,33% (10 de 12) tiene suscrita una convención colectiva de trabajo. Sin embargo, el 50% de los sindicatos encuestados manifestó encontrarse en conflicto laboral lo cual indica un alto porcentaje de dificultad de los sindicatos por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, ya sea esto por revalidaciones o nuevos acuerdos en las convenciones colectivas de trabajo tras el término de sus vigencias. Esto sumado a que el 46,66% (7 de 15)⁵ de los sindicatos expresaron tener relaciones conflictivas con sus empresas, el 80% (14 de 16) consideró que en sus empresas existen

⁵ No se tiene en cuenta al Comité Único del Sector Informal (CUSI).

prácticas antisindicales como la negación de permisos para desarrollar actividades sindicales o asistir a las reuniones del sindicato, estigmatización hacia los trabajadores sindicalizados, dificultades para ascender laboralmente y violaciones a las convenciones colectivas. También el 75% de los encuestados manifestó que existe un trato diferenciado entre los trabajadores afiliados a sindicatos y los que no al interior de sus empresas. Por último, el 43,75% expresó que el sindicato o alguno de sus miembros ha sufrido algún tipo de amenaza, agresión, hostigamiento o atentado a la salud física y/o moral por ejercer su actividad sindical.

Estos porcentajes demuestran que aún se está lejos de alcanzar los estándares de la OIT acerca del derecho o libertad de sindicación en la ciudad más allá de la mera legalidad jurídica de permitirse la creación de los sindicatos, puesto que en la práctica son muchas las trabas que se ponen al libre ejercicio de organización de los trabajadores por parte de las empresas, según lo manifestado por los sindicatos participantes.

Frente a los recursos de poder para la transformación sindical que expone Schmalz (2017), fue preciso identificar primero si estos existían en los 16 sindicatos participantes, y si así era, de qué manera se manifestaban cada uno de los cuatro poderes (estructural, institucional, asociativo y social), por ello las preguntas de la encuesta estuvieron dirigidas a identificar la existencia o acercamientos a la existencia de dichos poderes.

Por su parte, los resultados de las preguntas 9 y 10, preguntas dirigidas a tener una idea sobre el poder estructural o económico, brindaron información acerca del alcance productivo que tienen las empresas donde operan los sindicatos y lo que podría generar una acción sindical (huelga, paro, etc.) en dicha empresa; recordando que dicho poder está relacionado, según Schmalz (2017), con la capacidad de interrumpir, limitar y dirigir el beneficio del capital a través de dos formas, el poder de producción y el poder de mercado.

En este sentido, tenemos que el 60% (9 de 15)⁶ de las empresas donde operan los sindicatos encuestados son de propiedad pública y el 80% (12 de 15) son empresas con cobertura de productividad nacional, porcentajes que permiten generarse una idea de la afectación a nivel productivo y de capital que significaría una acción de los sindicatos dentro de las empresas y su alcance; sin embargo hace falta un estudio en profundidad para determinar claramente la posición de los trabajadores sindicalizados en la cadena productiva de las empresas.

Respecto al poder asociativo de los sindicatos, referido a la capacidad y eficacia de los sindicatos para organizarse y dividirse el trabajo, como se mencionó en la parte conceptual, se tuvieron en cuenta el número de afiliados, los recursos infraestructurales y la organización interna de los sindicatos. Se encontró que el 93,75% de los sindicatos tiene actualizado su censo de afiliados y teniendo en cuenta que muchos de estos sindicatos son subdirectivas de sindicatos nacionales, el 100% de ellos tiene más de 25 afiliados en estas subdirectivas o seccionales de la ciudad de Manizales.

El 50% de los sindicatos encuestados cuenta con una infraestructura (oficina y/o auditorio), principalmente una oficina prestada por la empresa, y el 75% no cuenta o no puede “darse el lujo” de contar con funcionarios externos a los dirigentes sindicales como, por ejemplo, secretarias, abogados, ingenieros, formadores, entre otros. Sin embargo, este punto que podría verse como negativo en realidad ha fomentado y fortalecido el poder asociativo entre ese 50% de sindicatos que no tienen una infraestructura y entre ese 75% que no tienen la posibilidad de contar con funcionarios externos a sus juntas directivas que los puedan asesorar, pues la mayoría de ellos recurre a SINTRAELECOL Caldas para que

⁶ No se tiene en cuenta al Comité Único del Sector Informal (CUSI).

les preste sus lugares de reunión o los asesore en diferentes temas lo que ha llevado a que sea un punto de encuentro sindical, además de una red de cooperación y solidaridad entre sindicatos.

Respecto a la organización interna, el 93,75% de los encuestados (15 de 16) realiza reuniones de sus órganos de dirección mínimo mensualmente y el 50% realiza semestralmente (cada seis meses) asambleas de afiliados. Sin embargo, el 56,25% de los encuestados ha manifestado no contar con estrategias diferentes a la asamblea ordinaria para la participación de los afiliados en las decisiones de los sindicatos. Contrastando con este dato, más del 50% de los sindicatos encuestados manifestó que la participación de sus afiliados en las actividades y dinámicas del sindicato es regular.

En términos de las características del poder institucional referido a la muestra de sindicatos a los que se aplicó la encuesta, se encontró que principalmente éste se expresa en el escenario de la empresa mediante la incidencia política y económica del actor sindical en asuntos referidos al capital, aspectos de productividad y gestión entre otros. Así, el 44% de los sindicatos encuestados manifestaron no tener ningún espacio de incidencia dentro de sus empresas. Aquí se destacan sindicatos del sector de servicios, un sindicato de salud y dos de orden nacional, cuyos escenarios de incidencia podrían reflejarse en espacios y estructuras centralizadas en la capital del país más que en sus subdirectivas o seccionales, en este caso las ubicadas en la ciudad de Manizales. El restante 46%, manifestó que sí inciden en escenarios empresariales, principalmente los comités obrero patronal, comisiones de reclamos, comités de vivienda, de medio ambiente y, en general, en todos los espacios en los cuales se discutan aspectos referidos a los trabajadores.

La característica común de este 46% radica, salvo SINTRACOMGDIX, en que son sindicatos con amplia trayectoria de existencia y elevados niveles de asociación. El caso de

SINTRACOMGDIX, sindicato de una empresa de *call center*, es novedoso en tanto su reciente constitución y las complejidades asociadas a la particularidad del sector.

Cabe resaltar que, según el planteamiento teórico que guía este estudio, el poder institucional resulta de los recursos de poder estructural y asociativo, presentándose de esta manera como fundamental en tanto establece las “reglas de juego” a la hora del conflicto y la negociación entre las partes; no obstante, una equivocada dirección de este recurso terminaría limitando el mismo accionar sindical pues los altos grados de institucionalización suelen implicar relaciones de consentimiento y armonía entre el capital y el trabajo, debilitando así la estructura del antagonismo en la empresa.

En el nivel de gobierno, el poder institucional se expresa en la posibilidad de incidir efectivamente o cuando menos de participar en escenarios de gobierno en los cuales se trata la política laboral en general o particular de acuerdo a sectores de la industria; así, para el caso que nos ocupa, solo el 25% (4 de 16) de los sindicatos encuestados manifestó haber participado en dichas instancias.

En cuanto al poder social, un elemento central en términos de este poder es el desarrollo y despliegue de capacidades orientadas a fortalecer redes de cooperación con otros actores sociales como organizaciones sociales populares, juntas de acción comunal, movimientos universitarios, entre otros, en razón de encontrar aliados estratégicos a la hora de desarrollar su accionar sindical. Schmalz (2017) plantea que las fuentes del poder social de los sindicatos radican en el poder de cooperación y el poder de discurso. El primero, referido a las alianzas y la incidencia con y en otros sectores sociales y, el segundo, a la capacidad efectiva de intervenir e incidir en debates públicos y de interés general a partir de los recursos narrativos de que dispongan, es decir, al conjunto de ideas, principios, valores comunes que el sindicato sepa transmitir adecuadamente a la sociedad.

De modo general, para el caso de Colombia incluso en el ámbito mundial, la crisis a la que ha asistido el movimiento obrero y las organizaciones sindicales tiene que ver, en gran medida, con la pérdida de poder discursivo y con esto la incapacidad para transmitir efectivamente sus ideas a la sociedad, lo cual ha derivado en menores niveles de legitimidad y afincamiento social.

Para el caso de este estudio de la muestra de sindicatos encuestados, el 100% afirman participar en escenarios de coordinación con otras organizaciones sindicales y sociales. Sin embargo, dichos escenarios son los que tradicionalmente han existido. Para el caso de la ciudad de Manizales, el Comité de Unidad y Solidaridad con sectores en conflicto, los comandos o comités de paro y la coordinación de algunos sindicatos, que se da por medio de las centrales obreras, en este caso, principalmente, la CUT (solo uno de los sindicatos participantes no está afiliado a la CUT, pero si a la CGT). Si bien dichos escenarios de coordinación se revisten de importancia a la hora de acordar acciones y propiciar debates, no dejan de ser los que tradicionalmente han existido, escenarios muy homogéneos en su composición que no incluyen a otros sectores sociales con nuevas demandas sociales y políticas, es decir, parte de los nuevos movimientos sociales. Solo un sindicato manifiesta participar en instancias de coordinación, planeación y ejecución diferentes a las habituales del sindicalismo, que tienen por característica ser de sectores populares e históricamente marginados.

En cuanto a la promoción de escenarios de extensión y proyección social hacia sectores de la sociedad diferentes a los trabajadores y las bases sindicales, el 50% de la muestra manifiesta no haberlos desarrollado y el 50% que manifestó haberlos desarrollado lo hace a través de actividades o eventos esporádicos dirigidos principalmente a poblaciones vulnerables como la infancia o personas adultas mayores.

Estos datos revelan, para quienes no han desarrollado este tipo de iniciativas, cierta precariedad en cuanto a la comprensión de la importancia de la actividad sindical más allá de los márgenes del lugar de trabajo, y la importancia de poner la labor sindical en función de las reivindicaciones sociales de los diversos sectores que componen la sociedad colombiana y manizaleña más allá del ámbito empresarial y laboral.

Frente a la imagen que consideran tiene la sociedad y los medios de comunicación sobre los sindicatos y su labor en la ciudad, según los sindicatos encuestados la percepción de “buena” y “regular” es mayoritariamente la que consideran tienen de ellos y su labor en la ciudad de Manizales.

Estos resultados dan cuenta que, respecto a los recursos de poder para la transformación sindical de Schmalz (2017), los sindicatos con actividad en la ciudad de Manizales tienen mayor fortaleza en el poder asociativo en tanto todos, con menores o mayores condiciones, cuentan con una organización interna que hace uso de la división del trabajo a la hora de establecer sus funciones y responsabilidades dentro de las empresas en las cuales operan. Sin embargo, es importante identificar que dicho poder relacionado con el indicador del Trabajo Decente del diálogo social aún tiene un alto margen de mejoría si se logra poner en práctica una estrategia de mejoramiento del poder institucional y social que permita que los sindicatos puedan participar más activamente en la creación y aplicación de políticas públicas de trabajo y empleo, además de estar contextualizados de las dinámicas y reivindicaciones sociales actuales, que incentiven la voluntad de asociación, es decir, de afiliación de más trabajadores a los sindicatos ya existentes para fortalecer estructural e infraestructuralmente a estos y por supuesto de crear mayores redes de cooperación y solidaridad con los diferentes sectores que componen la sociedad colombiana.

7) Conclusiones y recomendaciones

7.1) Conclusiones del estudio

Este primer estudio que se ha realizado de la actividad sindical en la ciudad de Manizales con base en el programa de Trabajo Decente de la OIT y en el artículo elaborado por Stefan Schmalz (2017) intitulado “Los recursos de poder para la transformación sindical” ha servido para que a través de la Corporación Jorge Luis Ortega García se ponga el foco en el compromiso de gobiernos, empresas y sindicatos de trabajar porque se alcancen los objetivos trazados desde la OIT con el programa de Trabajo Decente y Desarrollo Sostenible a los cuales Colombia se ha suscrito históricamente, esto a través de la generación de un primer diagnóstico, de una primera foto del presente, según la conceptualización y abordaje que se ha dado de él desde la misma institución internacional para el caso de la ciudad de Manizales. Esto, en cierta medida, ha refrescado la memoria de las organizaciones sindicales en cuanto a la importancia de tener presente el seguimiento y evaluación de estas directrices internacionales a las que se han acogido y que están encaminadas, por lo menos en el papel, al desarrollo de las sociedades y la mejora en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Para ello es preciso que algunos de los sindicatos que han participado de este estudio, y otros que quieran vincularse, que no tengan conocimiento sobre este punto de dirección que es el Trabajo Decente y otras conceptualizaciones como lo pueden ser “Los recursos de poder para la transformación sindical”, aprovechen las oportunidades formativas y de asesoramiento que se ofrecen desde las centrales obreras, otros sindicatos o en este caso la Corporación Jorge Luis Ortega García para desarrollar el trabajo decente en sus diferentes sectores y de esta forma también desarrollar más ampliamente estos poderes

sindicales que se han abordado en este estudio, y que están vinculados con los indicadores de la libertad de sindicación y el diálogo social que conforman el trabajo decente.

En este sentido, uno de los eslabones más débiles que se encuentra es el del diálogo social en lo que tiene que ver con la relación entre gobierno, empresas u organizaciones representativas de empleadores y organizaciones sindicales lo cual no favorece el camino para alcanzar altos estándares de trabajo decente en tanto no se eviten conflictos laborales que generen efectos negativos como sobrecostos y pérdidas para todas las partes involucradas.

Por otra parte, dicho informe diagnóstico ha puesto nuevamente sobre la mesa las inquietudes de los trabajadores sindicalizados por la falta de garantías en cuanto a la protección social, principalmente en lo relativo al derecho de organización para la defensa de sus derechos laborales puesto que no son ajenos al contexto de violencia y constante prejuicio o estigmatización que se vive en Colombia contra líderes sociales de diferentes sectores de la población. A lo largo del estudio, los participantes fueron insistentes en las dificultades que se les presentan desde las empresas para realizar convocatorias y darles más visibilidad a los sindicatos, además de desestimular a los trabajadores para que no se sindicalicen o recurran a los sindicatos ante conflictos laborales. Por esta situación es preciso el fortalecimiento del diálogo social a través de programas dirigidos a demostrar la eficacia del equilibrio entre el trabajo y el bienestar del trabajador demostrado a través de mejoras en la productividad y un menor número de conflictos laborales que se puedan generar o acotar los tiempos de resolución de los mismos.

Siguiendo con otras conclusiones, el tipo de sindicatos que hay en la ciudad de Manizales, y el número de sindicatos que voluntariamente quisieron participar de este estudio, dan cuenta de la tendencia económica de la ciudad y los tipos de empleos que se

generan dirigidos principalmente al sector de servicios con gran cantidad de funcionarios sindicalizados en el sector público, ligados a actividades educativas y administrativas que requieren de un nivel medio o alto de cualificación, es decir, en cuanto a las oportunidades de empleo hay cierto límite debido al énfasis económico de la ciudad.

Se encontró que a pesar de los altos porcentajes de desempleo y que la mayoría de ocupados de la ciudad de Manizales desarrolla su actividad en la economía sumergida o informalidad, este sector de trabajadores no ha logrado aún consolidarse como organización sindical en parte debido a la falta de cualificación en estos temas, cualificación que sí tienen otros sindicatos, principalmente aquellos con más tiempo de existencia. Sin embargo, es de resaltar el apoyo que está recibiendo el sector de trabajadores informales CUSI por parte de estos sindicatos experimentados como SINTRAELECOL para capacitarse y formarse en las actividades sindicales y poder participar activamente en la defensa de los derechos de los trabajadores informales.

Para finalizar, las organizaciones sindicales, empresas y gobierno, en este caso de Manizales, tienen la importante labor de aunar esfuerzos por mejorar los estándares de trabajo decente actuales en la ciudad y establecer una dirección conjunta que exponga en términos económicos y sociales la política laboral que se asumirá en el proceso de reactivación económica y social que vive la ciudad, y el país, tras la crisis sanitaria. Para ello es necesario una reflexión por parte de todos los actores sobre este programa de Trabajo Decente de la OIT, el peso que ha tenido a la hora de diseñar estrategias y políticas de empleo, que tanto han interiorizado y desarrollado este concepto y sus indicadores, y si están dispuestos a trabajar para mejorar y alcanzar los estándares que plantea la organización internacional como plenitud máxima de los trabajadores.

7.2) Recomendaciones a la Corporación Jorge Luis Ortega García

Teniendo en cuenta los objetivos que tiene por delante la Corporación Jorge Luis Ortega García y los resultados del informe diagnóstico se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Fomentar y realizar desde la Corporación escenarios de formación permanente que vayan dirigidos a los temas del trabajo decente y su abordaje, métodos de autoevaluación de la actividad sindical, actuales formas del trabajo y más concretamente aquellos temas que fueron mencionados por los sindicatos encuestados en la pregunta 59 de la encuesta que se realizó, pues dicha pregunta se formuló pensando en los temas a corto plazo a reforzar en los sindicatos encuestados.

2. Incentivar el fortalecimiento de la veeduría que hacen las organizaciones sindicales a los planes de gobierno de la ciudad de Manizales y a sus propios proyectos y planes estratégicos en concordancia con los convenios y objetivos pactados con los organismos internacionales como la OIT en el cumplimiento de los indicadores del trabajo decente como estándares de bienestar laboral de los trabajadores.

3. Plantear y exponer en el movimiento sindical el trabajo realizado por Schmalz (2017) sobre los recursos de poder para la transformación sindical con el fin de promover la interiorización de la teoría para pasar a trabajar conjuntamente con los sindicatos en el fortalecimiento de estos, principalmente el poder institucional y social que fueron los que presentaron mayores debilidades.

4. Realizar en el corto plazo conversatorios donde la Corporación pueda conducir a una reflexión por parte de los sindicatos sobre la situación actual del sindicalismo, reconocer debilidades, fortalezas y la vigencia de su discurso a la hora de dar visibilidad a las bondades que representa para los trabajadores estar organizados en

sindicatos y que estos sean una red de solidaridad que fortalezca el papel de las organizaciones sociales en la disputa del poder social.

5. Darle continuidad en el tiempo a este trabajo con una segunda parte o etapa para que, a medida que la crisis sanitaria lo permita, realizar encuentros masivos y que más sindicatos conozcan el trabajo de la Corporación para lograr tener una muestra mayor de sindicatos encuestados y también un contacto más estrecho con las organizaciones, contacto que genere la confianza necesaria para que las organizaciones se vinculen estrechamente a esta iniciativa.

6. Generar estrategias que fomenten la participación de los sindicatos en la construcción de políticas públicas en materia de empleo con la promoción del diálogo social como parte importante del trabajo decente.

7.3) Conclusiones del ejercicio de pasantía

Este ejercicio de pasantía ha significado una experiencia muy importante para mí como estudiante en proceso de titulación ya que me ha permitido complementar la actividad académica con la experiencia profesional en el ámbito laboral de una empresa u organización y experimentar de cerca el desarrollo profesional de la sociología, todo esto en los meses de trabajo junto a SINTRAELECOL Caldas y la Corporación Jorge Luis Ortega García, tiempo que me ha servido también para conocer de primera mano el funcionamiento de las organizaciones sociales, en este caso organizaciones sindicales, y lo que puede aportar la sociología a dichas organizaciones.

Las actividades que se realizaron durante el tiempo de pasantía expuestas en su mayoría en este documento se hicieron con la mejor actitud y compromiso con base en las disposiciones y directrices de SINTRAELECOL Caldas y la Corporación Jorge Luis Ortega García para llevar a cabo este estudio y cumplir con los objetivos propuestos.

Dos de los retos principales en el desarrollo de este estudio, y por ende en el ejercicio de la pasantía, fueron la participación de los sindicatos y las condiciones restrictivas provocadas por la crisis sanitaria, lo cual podría decirse que está relacionado o vinculado, pues la participación no fue tan grande como se esperaba debido en parte a las dificultades para poder ir a los sindicatos con más frecuencia o tener encuentros presenciales con algunas organizaciones por el temor y las restricciones a raíz de la pandemia covid-19.

Sin embargo, a pesar de estas dificultades provocadas por la crisis sanitaria, según lo manifestado por el presidente de SINTRAELECOL Caldas, la participación numerosa de los sindicatos siempre ha sido una cuestión a mejorar y desde su parecer la participación en este estudio no ha sido mala; por lo cual la muestra de sindicatos que han participado en este estudio son un paso importante en la generación de resultados sobre el estado del trabajo decente y los recursos de poder para la transformación sindical en la ciudad de Manizales.

Todo lo anteriormente expuesto, más la presentación de todo el trabajo realizado con sus respectivos resultados, dan cuenta de que el ejercicio de pasantía ha sido provechoso para ambas partes en tanto con el estudio realizado y las actividades que hicieron parte del proceso se ha conseguido que la Corporación Jorge Luis Ortega García disponga de una base de datos de varios sindicatos de la ciudad con sus respectivos contactos donde se encuentran los que participaron en esta ocasión del estudio y también otros sindicatos que tras este primer estudio se puedan animar a participar y vincularse con la Corporación. Igualmente se elaboró para la Corporación un cuadro con los proyectos y programas a los cuales puede presentarse a concursar para recibir financiación en proyectos locales e internacionales donde se pueda exponer la situación del trabajo sindical en

relación con el programa de Trabajo Decente que impulsa la OIT; además por supuesto del informe diagnóstico con la situación particular de la ciudad de Manizales y el desarrollo conceptual de este tema que les servirá para seguir una línea de trabajo y un enfoque académico y práctico.

Por todo esto, se puede asegurar que se han cumplido los objetivos propuestos por ambas partes y las actividades asignadas, respetando las responsabilidades respectivas de las partes. También se pudo poner en práctica los conocimientos y capacidades adquiridas durante la formación sociológica en todo momento de la pasantía en tanto fue necesario el abordaje conceptual de los teóricos tratados en este documento y la aplicación de métodos de investigación propios de las ciencias sociales.

Referencias

- Organización Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del director general: Trabajo Decente (87.a reunión Ginebra). Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.
- Schmalz, S. (2017). Los recursos de poder para la transformación sindical. Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación, 20-41. Recuperado de <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2017/especial/2.pdf>.
- Corporación Jorge Luis Ortega García. (2021). Líneas de acción y objetivos Corporación Jorge Luis Ortega García.
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia. (2019). Plan de trabajo del Departamento de organización y planeación nacional.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. In Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Trabajo, ocupación y empleo: relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad, 105-132.
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: Concepto e indicadores. Revista Internacional del Trabajo, (122), 125-160.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). NORMLEX Information System on International Labour Standards. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595.

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, (122), 161-195.
- Correa Montoya, G. y Flórez Acosta, J. H. (2010). Trabajo decente: una categoría política y técnica para el análisis y la medición de las condiciones de trabajo en Colombia. *Controversia*, (194), 17-25.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2021). Indicador del Mercado Laboral Manizales A.M⁷. (trimestre febrero-abril).
- Índices de pobreza y sus desafíos en Manizales. (15 de mayo de 2021). *La Patria*. Recuperado de <https://www.lapatria.com/economia/indices-de-pobreza-y-sus-desafios-en-manizales-474997>.
- Manizales Como Vamos. (24 de marzo de 2021). III informe Manizales Como Vamos.
- Alguero, M. O. (01 de junio de 2021). El 53,5% de la fuerza laboral en Manizales se encuentra sin trabajo. *La Patria*. Recuperado de <https://www.lapatria.com/economia/el-535-de-la-fuerza-laboral-en-manizales-se-encuentra-sin-trabajo-475767>.
- Confederación Sindical Internacional. (2021). Índice Global de los Derechos de la CSI 2021 (Octava edición).
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Informes del Comité de Libertad Sindical (393.^{er} informe).

⁷ El área metropolitana de Manizales incluye a Villa María.