

Informalidad y género: grandes ausentes en la discusión sobre el derecho al trabajo

Las Naciones Unidas ha propuesto una agenda de derechos humanos y empresas, como un marco de referencia para que los países adopten acciones que permitan prevenir las violaciones a derechos humanos que algunas empresas han cometido a lo largo de la historia. Sin embargo, esta iniciativa ejemplifica la situación de los países desarrollados, donde no se tiene en cuenta la informalidad laboral, que está ampliamente representada por mujeres y predomina en los países en desarrollo. Para analizar la ausencia de este enfoque de género en el contexto de la informalidad laboral dentro de la agenda, investigadores de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario tomaron como caso de estudio a la minería informal en Colombia, un campo históricamente relacionado con violencia y discriminación hacia la mujer.

Por Dalia C. Barragán Barrera
Fotos Alberto Sierra, Milagro Castro, Urosario
DOI https://doi.org/10.12804/dvcn_10336.42339_num7

“Esta es una historia sencilla, pero no es fácil contarla. Como en una fábula, hay dolor, y como una fábula, está llena de maravillas y felicidad”.

Roberto Benigni (*La vida es bella*, 1997)

Era 1928. La escena ocurría en una calle de Micondo, donde el ejército empezó a disparar contra los trabajadores que llevaban semanas protestando por sus derechos laborales ante una empresa de frutas. José Arcadio Segundo Buendía apenas alcanzó a sostener a su hijo para ponerlo en un lugar seguro en medio de la revuelta. Al día siguiente, José Arcadio amaneció en un tren sobre un suelo inusualmente blando. Todos eran restos humanos.

Era 1945. La escena ocurría en un campo de concentración nazi en Italia, donde miles de detenidos trabajaban forzosamente en condiciones infrahumanas. Allí, el judío Guido Orefice carga a su hijo quien duerme en sus brazos, para descubrir con horror una montaña con olor nauseabundo. Todos eran restos humanos.





Ambas escenas son ficticias. La de 1928, narrada por el Nobel de Literatura colombiano Gabriel García Márquez en su libro *Cien años de soledad*. La de 1945, contada por el actor, guionista y director italiano Roberto Benigni, en su largometraje *La vida es bella*. Sin embargo, ambas obras retratan con horror hechos históricos de una realidad cruda de muerte humana perpetuada por otros humanos.

Haberlos convertido en legados artísticos y literarios memorables no es el resultado de una selección fortuita, dado que en ambos casos se demostró cómo las empresas pueden influenciar de manera directa o indirecta en la violación de derechos humanos, como ocurrió en la masacre de las bananeras en Colombia (1928) o durante el Holocausto en los campos de concentración nazi en Europa (desde 1933 hasta 1945).

La empresa protagonista de la [masacre de las bananeras](#) fue la ya desaparecida compa-

↑
Muchos trabajadores en el mundo se encuentran en condición de pobreza. Esta situación es más común en el denominado Sur Global, conformado por los llamados países subdesarrollados o en vía de desarrollo.

ña estadounidense United Fruit Company, cuyas malas condiciones laborales desataron una huelga entre los obreros. Los directivos de esta empresa lograron mover influencias en el Gobierno nacional, por lo que el ejército colombiano intervino en la huelga asesinando a un número de trabajadores, cuya cifra exacta se desconoce, pero que muchos estudiosos estiman en un amplio rango que va de [13 a 2.000](#).

*Fosa en el platanal
El aire huele a mal (...)
Bala viene, bala va
Ya no sabes ni de dónde
La bala te va a alcanzar...*

Letra de la canción *El platanal*, de la agrupación *1280 Almas*

Durante la Segunda Guerra Mundial varias empresas alemanas se beneficiaron del Holocausto usando a los detenidos de los campos de concentración nazis como mano de obra gratuita. Estas personas fueron forzadas a trabajar en condi-

Se ha luchado porque la informalidad no se entienda dentro de los terrenos de la ilegalidad, sobre todo teniendo en cuenta que son las mujeres quienes, por mantener a sus hijos o atender a la familia, están históricamente sobrerrepresentadas dentro del trabajo informal.

ciones infrahumanas, y en la mayoría de casos casi todos murieron en dicha situación. Las violaciones a los derechos humanos fueron una constante, y principalmente [las mujeres fueron sometidas a diferentes tipos de violencias basados en género](#). Por esta razón, y como una manera de garantizar los derechos fundamentales de las personas, una de las consecuencias de la Segunda Guerra Mundial fue la aprobación, el 10 de diciembre de 1948, de la [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#) por parte de la recién creada Asamblea General de las Naciones Unidas.

“Sin embargo, esta declaración no considera el rol que las empresas pueden ejercer en la violación de derechos humanos”, indica [Enrique Prieto Ríos](#), profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

A nivel global, millones de niños y niñas son obligados a trabajar en calidad de víctimas de parientes o industrias, y muchos trabajadores en el mundo se encuentran en condición de pobreza. Esta situación es más común en el denominado [Sur Global](#), conformado por los llamados países subdesarrollados o en vía de desarrollo. En las décadas de los sesenta y setenta, 77 países en vía de desarrollo agrupados bajo el nombre de [G-77](#) (también conocido como los “no alineados”), usaron la Asamblea General de las Naciones Unidas para exigir y proteger sus derechos. “Estas naciones, en cabeza de latinoamericanas como Argentina y México, iniciaron en ese entonces la discusión sobre la creación de un tratado internacional que estableciera unos límites a las compañías internacionales que operaban en los Estados catalogados como en proceso de desarrollo, con el fin de promover el respeto por la soberanía, el territorio y los derechos humanos. Esta iniciativa se originó primordialmente frente a la influencia política que algunas empresas multinacionales

ejercieron sobre los gobiernos locales para violar derechos humanos en Latinoamérica”, expone Prieto Ríos.

Solo hasta 2011 Naciones Unidas aprobó los [Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos](#). “Estos Principios no son un tratado, es decir, no son vinculantes desde el derecho internacional y los países no tienen obligaciones jurídicas para cumplirlos, pero sí ofrecen un marco de conducta para que los países desarrollen una agenda con una normativa que exija a las empresas el respeto a los derechos humanos. Colombia fue el primer país en Latinoamérica en tener un [Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos y Empresas](#), adoptado en 2015, no como una ley, sino como un documento de política pública, que igual sirve como insumo para adoptar acciones específicas”, aclara el profesor. Posteriormente, en 2020 el gobierno de turno publicó el [segundo Plan Nacional](#).

Agenda de derechos humanos, género e informalidad

Prieto Ríos agrega que aunque fueron los países del G-77 quienes empezaron la discusión en las Naciones Unidas sobre el impacto negativo de las empresas multinacionales, que sería el primer paso en la construcción de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, este documento final fue liderado principalmente por los países desarrollados (el llamado [Norte Global](#)).

“Esto resulta problemático en países en vía de desarrollo como Colombia, ya que la agenda de derechos humanos y empresas establecida por las Naciones Unidas refleja esencialmente la situación laboral de los países desarrollados y no ofrece un marco de referencia respecto a la informalidad laboral que predomina en los países en vía de desarrollo”, precisa Prieto Ríos.

“El dilema con la informalidad es que genera discusiones en torno a si es una actividad ilegal. Pero no se puede criminalizar la pobreza. Se ha luchado porque no se entienda dentro de los terrenos de la ilegalidad, sobre todo teniendo en cuenta que son las mujeres quienes, por mantener a sus hijos o atender a la familia, están históricamente sobrerrepresentadas dentro del trabajo informal”, añade [Lina María Céspedes](#), profesora de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), para el tercer trimestre de 2023, [la proporción de ocupados informales en el país fue del 56 por ciento; de ellos el 58 por ciento corresponde a hombres y 53 por ciento mujeres](#). Aunque las cifras actuales posicionan más a hombres que a mujeres en este tipo de labores, un estudio adelantado por María Cristina Bolívar Restrepo como parte de su [tesis de Maestría en Ciencias Económicas](#) de la Universidad Nacional de Colombia, reveló que las mujeres “se encuentran en categorías de informalidad más precarias, con salarios por debajo de la línea de la pobreza y concentradas en actividades de menor reconocimiento”. Este mismo análisis encontró que las mujeres tienen una mayor probabilidad de mantenerse en la informalidad que los hombres (debido a la carga doméstica, que no les permite ajustarse a un horario laboral fijo), y las brechas de género y económicas las exponen más a condiciones de violación de derechos humanos y a abusos de género.



Es urgente plantear el tema de la economía informal y los planes de acción sobre todo en países que aún tienen profundas brechas en su desarrollo. Esto es fundamental para proteger los derechos humanos de las mujeres en el contexto laboral y procurar la equidad de género en este universo al que todos tenemos derecho por igual.

Informalidad y género en la minería

“Por esto es fundamental entender la brecha de género en la agenda de derechos humanos, pero desde el contexto del trabajo informal”, destaca Enrique Prieto. Bajo esta premisa, el profesor, junto con Céspedes y el que en su momento fuera joven investigador de la Universidad del Rosario, [Juan Pontón Serra](#), hicieron una revisión de la situación actual de estos temas dentro del contexto de la minería en Colombia. “Esta industria fue escogida debido a que es una de las actividades económicas más importantes del país, incluso desde la época colonial”, precisa Prieto. El trabajo fue publicado como artículo de acceso abierto en [Business and Human Rights Journal](#) como parte de un número especial sobre empresa y derechos humanos.

“Cabe destacar que en la implementación del primer Plan Nacional de Acción Derechos Humanos y Empresas de Colombia se hizo un mapeo general de los impactos de la minería y de cuestiones relacionadas con temas de género, como, por ejemplo, los riesgos de la informalidad y la violencia de género. Sin embargo, en el segundo Plan Nacional el tema no se profundiza”, plantea Céspedes. Además, “el tema del trabajo informal tampoco está muy bien representado en esta agenda, a pesar de la elevada vulneración de derechos humanos a la que pueden estar expuestos los trabaja-

dores, en especial las mujeres”, acota Prieto. Por eso, la minería es una industria relevante para el estudio. Cabe destacar que en Colombia [más del 50 por ciento de esta actividad se realiza de manera informal](#).

El gran reto, entonces, era definir la informalidad en el contexto minero de manera que pueda entenderse a nivel global. Para simplificarlo, los autores categorizaron el concepto como “toda aquella actividad minera que no se desarrolla en entornos corporativos, no cuenta con títulos mineros cuando lo exige la ley, y se desarrolla en condiciones precarias que quedan fuera de las estructuras de regulación ambiental, de comercialización, de empleo, de salud y seguridad, técnicas o de empleo”.

Por lo general, los mineros informales no tienen contratos directos con empresas. Además, en la informalidad no se suele emplear a mujeres para desarrollar la actividad, ya que existe la creencia de que la mujer “seca la mina”, es decir, que su presencia en lugares de extracción o excavación hace desaparecer el mineral buscado. “Por esta razón las mujeres están ubicadas en la parte más precaria y débil de la cadena de valor de la minería, incluyendo las actividades que implican el uso del mercurio para extraer oro (aun cuando está prohibido en Colombia), poniendo en riesgo su salud. Y debido a la falta de oportunidades laborales, se exponen también al trabajo sexual”, revela Céspedes. “Si las mujeres trabajan en la informalidad están más expuestas a riesgos de violencia basados en género. Otro de los factores que contribuye a este fenómeno es que, tradicionalmente, ciertas actividades de explotación minera en el país se ha concentrado en zonas de conflicto armado y con presencia o accionar de grupos al margen de la ley”, argumenta la profesora Céspedes.

En el caso de la minería formal, las mujeres tampoco están debidamente representadas, ni el acceso a una oportunidad laboral es equiparable al de los hombres. Y los datos lo confirman: el *Estudio sectorial de equidad de género para el sector minero-energético* desarrollado por el Ministerio de Minas y Energía, reveló que para septiembre de 2020 las mujeres ocuparon únicamente el 8 por ciento de los empleos directos formales en este campo.

El estudio, que forma parte de la estrategia para implementar la [Política de Derechos Humanos para el Sector Minero Energético](#) y los [Lineamientos de Género para el Sector Minero Energético](#) del país, recomendó desarrollar más investigaciones sobre este tema, ya que hay cierta evidencia de que las mujeres enfrentan mayores tasas de violencia de género en entornos mineros informales. “Lo interesante de este tipo de recomendaciones es

MUJER Y MINERÍA EN COLOMBIA

LAS CIFRAS DE LA MINERÍA INFORMAL

Estas cifras de mujeres expuestas a desigualdades y violencias de género no están incluidas en el estudio del Ministerio de Minas y Energía de 2021

70%

de la minería está representado por MINERÍA INFORMAL. LAS MUJERES REPRESENTAN el 46% de la minería informal.

60%

de la MINERÍA ARTESANAL está representada por MUJERES.

Datos obtenidos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (noviembre 2020) y del reporte final “[Gender Analysis and Assessment](#)” de USAID/COLOMBIA (mayo 2019).



que de alguna manera surgieron a partir del primer Plan Nacional de Acción de Derechos y Empresas, el cual fue diseñado con base en las iniciativas de Naciones Unidas. Entonces estas agendas internacionales sí tienen algo de impacto y, por lo tanto, pueden generar un cambio positivo en la sociedad”, concluye Lina Céspedes.

De hecho, desde la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), –organismo especializado de las Naciones Unidas dedicado a promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan acceder a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana–, en su reunión llevada a cabo en 2018 recomendó adelantar un estudio sobre la igualdad de género en el sector de la minería a nivel mundial, cuyo [informe fue publicado en 2021](#). En este documento, también se presenta el rol de la mujer en

LAS CIFRAS DE LA MINERÍA FORMAL

En 2021 se publicó el estudio sectorial de equidad de género para el sector minero – energético (liderado por el Ministerio de Minas y Energía de Colombia con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo), en el cual 71 empresas de los subsectores de minería, energía e hidrocarburos evaluaron su desempeño en materia de equidad de género. Participaron en este estudio 23 empresas mineras.

56,5%

de las personas líderes de la empresa conocen y muestran interés por el enfoque de equidad de género y el empoderamiento, pero solo el 24,8 % lo han traducido en compromisos formales y/o en acciones concretas.



18%

de las mujeres están representadas en cargos directivos en compañías mineras.

70,4%

de las empresas cuenta con un enfoque de diversidad de género en los procesos de contratación pero solo el 50,7 % incorpora lineamientos a este respecto en sus políticas corporativas.



Los profesores Lina Céspedes y Enrique Prieto de la Universidad del Rosario analizaron la agenda de derechos humanos y empresas en el contexto de la minería, la informalidad y el género. Aunque se tomó como marco de referencia la minería, este estudio puede abrir puertas para comprender las problemáticas de género derivadas de la informalidad en otros campos laborales de Colombia.

la minería artesanal. No obstante, aún faltan más investigaciones que detallen las problemáticas de género derivadas desde el contexto del trabajo informal.

La investigación liderada por Céspedes y Prieto ha sido uno de las pocas que ha analizado sustancialmente el tema de la agenda de derechos humanos y empresas en el contexto de la minería, la informalidad y el género. Aunque se tomó como marco de referencia la minería, este puede abrir puertas para comprender las problemáticas de género derivadas de la informalidad en otros campos laborales de Colombia.

El seguimiento de los investigadores del Rosario identificó que la informalidad es un obstáculo relevante contra la garantía de los derechos humanos en el trabajo; aun así, las agendas de derechos humanos y empresas no están abordando de manera integral esta problemática, aunque se han hecho algunos

esfuerzos en este sentido. Por eso, es urgente plantear el tema de la economía informal y los planes de acción correspondientes en estas agendas, sobre todo en los países que aún tienen profundas brechas en su desarrollo. Esto es fundamental para proteger los derechos humanos de las mujeres en el contexto laboral y procurar la equidad de género en este universo al que todos tenemos derecho por igual. ■