



Reseña caso: Mujeres Cajeras de Supermercados de la Ciudad de Medellín, Colombia Programa Clínica Jurídica Universidad de Medellín, Colombia. Línea Género y Derechos Humanos.

El Programa de Clínica Jurídica de la Universidad de Medellín¹ y su línea de Género y DDHH, la Alianza para los Derechos Humanos de las Universidades de Antioquia –Universidad de Minnesota², y el Colectivo del Interés Público³, son organizaciones dedicadas al activismo y formación académica en la defensa de los DDHH y la justicia social. Quienes presentan ante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la ONU la siguiente comunicación sobre las condiciones laborales de mujeres cajeras vinculadas a supermercados e hipermercados (grandes superficies) en la ciudad de Medellín, Colombia, la cual ha sido tema de investigación del equipo de estudiantes de derecho integrantes de la Clínica Jurídica en Género y DDHH.

Esta comunicación sobre la condición de los derechos de las mujeres identifica factores determinantes y las situaciones de discriminación que las afectan dentro del sector servicio: en primer lugar, dará cuenta del panorama de mujeres y trabajo en Colombia, en segundo lugar, se describe la situación de las mujeres trabajadoras del sector servicios en especial las vinculadas como cajeras, en tercer lugar, detalla porque las condiciones laborales no son óptimas para ellas en los hiper y supermercados, finalmente argumenta los patrones de violación de los DDHH de las mujeres.

De igual manera, se pretende visibilizar la problemática de discriminación laboral por segregación ocupacional, la cual se inscribe en los cometidos de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en su esfera de especial preocupación “La mujer y la economía”, con el objetivo de superar: los salarios bajos, la escasa protección laboral, deficientes condiciones de trabajo, particularmente en lo referente a la seguridad y la salud ocupacional de la mujer, los bajos niveles de especialización profesional, y la falta de seguridad social y seguridad en el empleo, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado (Párrafo 158 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995).

¹ **Programa de Clínica Jurídica Universidad de Medellín, Colombia.** La Clínica Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín, durante nueve años ha apostado a la formación clínica como alternativa distinta a la enseñanza formalista del derecho, que promueve desde el análisis y problematización de la norma con un problema dentro de un contexto determinado, la generación de conciencia de los estudiantes de su papel para ser gestores en el cambio social. . Línea de Género y DDHH es un espacio significativo en su formación como abogados/as con compromiso en la defensa de los derechos de las personas en condición de vulnerabilidad por razones de su género, sexo, clase, raza, opción sexual, entre otras. Mai: clinicagenero@gmail.com

² **Alianza de Derechos Humanos Universidades Antioquia –Universidad de Minnesota.** Es un esfuerzo colaborativo con el propósito de fortalecer la capacidad de las universidades en Antioquia, Colombia para enseñar, investigar, y proveer representación legal clínica en la promoción de los Derechos Humanos. Integrantes: Universidad de Antioquia, Universidad Católica de Oriente, Universidad de Medellín, Universidad Pontificia Bolivariana y Universidad de Minnesota <http://alianzaderechoshumanos.blogspot.com/>

³ **Colectivo del Interés Público:** Plataforma investigativa, académica y de activismo interesada en la discusión, intervención, promoción y defensa del interés público. <http://www.colectivodelinterespublico.org/>



1. Panorama de mujeres y trabajo en Colombia

En el Examen de los informes presentados por los Estados partes en el año 2011, en virtud del artículo 18 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (en adelante CEDAW) el Estado colombiano informa que en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010 (Apartado F) se compromete a establecer estrategias para la adopción de políticas que promuevan la generación de ingresos, la creación de empleos y el fortalecimiento de la capacidad emprendedora de las mujeres, asegurando el pleno respeto de sus derechos laborales e individuales. Así mismo, afirma el Estado haber desarrollado una “Agenda por la Igualdad Laboral” que incluyó beneficios para mujeres, mujer empresaria y expo empresaria, para fortalecer e impulsar el espíritu empresarial, a través de: ferias nacionales, ferias regionales, foros sobre temas empresariales, ruedas de negocios, y la afiliación a la Asociación Nacional de Empresarias de Colombia de sectores tradicionales como: alimentos, artesanías, manualidades, textiles y confecciones, cuero y marroquinería, y servicios, enfatizando en la agenda, programas de emprendimiento sin determinar mecanismos para asegurar su cumplimiento y obviando alternativas para la igualdad laboral de las mujeres inmersas en una relaciones laborales precarias.

En este informe presentado por el Estado se menciona un avance en medidas legislativas⁴, pero no incluyen un enfoque de género toda vez que no especifica cómo implementarse y medir su impacto de manera diferencial ni contempla las necesidades de especial protección laboral para las mujeres en Colombia.

El Informe sombra “Una Mirada a los Derechos de las Mujeres en Colombia” (presentado al Comité de la CEDAW en el 2013) demuestra, al igual que el análisis del trabajo investigativo de la Clínica, otra realidad en cuanto a la situación laboral de la mujeres, en éste se mencionan que existen múltiples barreras para gozar del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y acceder a los recursos productivos, a propósito señala que “las mujeres son mayoría en el mercado laboral y el desempleo femenino es casi el doble del masculino, se encuentran vinculadas en sectores informales, y en sectores mal o no remunerados como: el empleo doméstico, los servicios comunales, sociales y personales, y trabajos familiares no remunerados”.

La existencia de tratados de libre comercio en el país ha generado mayor demanda del empleo de mujeres, pero en condiciones precarias e inestables (Informe sombra CEDAW,2007)⁵ entre las cuales se encuentra la llegada de cadenas de supermercados que al igual que en otros sectores reproducen, y refuerzan las prácticas discriminatorias en contra de las mujeres que se materializan fundamentalmente en: mayor flexibilización laboral (ausencia de contratos o contratos de

⁴ Medidas Legislativas citadas en el informe Ley 789 de 2002, Ley 1210 de 2008, Ley 1233 de 2008, el Decreto 535 de 2009 y Ley 1257 de 2008. Examen de los informes presentados por los Estados partes en virtud del artículo 18 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Informes periódicos séptimo y octavo combinados de los Estados partes Colombia. [28 de julio de 2011]

⁵ Informe Sombra. Colombia. Presentado al 37° período de sesiones - 15 de enero a 2 de febrero de 2007, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer - Naciones Unidas CEDAW –Red de Nacional de Mujeres ver en <http://www1.umn.edu/humanrts/research/colombia/Informe%20sombra%2028%20Nov2007.pdf> Organizaciones: Confluencia Nacional de Redes de Mujeres, Comité de América Latina para la Defensa de los Derechos de la Mujer CLADEM-Colombia, Corporación Colombia Diversa y Profamilia.



corta duración); mayor carga laboral por bajos salarios, que obligan a las mujeres a trabajar horas extras para obtener recursos suficientes para sobrevivir; y el no ejercicio del derecho de asociación y sindicalización.

Las desventajas de las mujeres en el mercado del trabajo no pueden solamente ser explicadas por la dinámica del mercado, la brecha entre las tasas de ocupación y desempleo por sexo en Colombia, está asociada con la existencia de diferencias estructurales en la oferta de mano de obra y en el proceso de selección de la misma. De igual forma, dicha brecha sigue siendo un indicio de comportamientos discriminatorios en el mercado laboral colombiano, donde la discriminación ocupacional por género o segregación ocupacional, se expresa en la concentración de mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas y donde la mayoría de ésta población se concentra en niveles de menor jerarquía de cada ocupación, hecho que merece toda la atención del Estado.

En consecuencia, se debe revisar en materia laboral la Política Pública Nacional de Equidad de Género (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer) y el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género 2012-2018, los cuales carecen de un enfoque diferencial y no transversaliza los distintos sectores de la economía, por lo cual persistente estereotipos de género tanto en la ocupación como en la legislación laboral. Además, la CEDAW ha cuestionado al Estado colombiano por no informar sobre las estadísticas de la presencia de mujeres en el sector privado, que justifica la inexistencia de cifras de la distinción de ocupaciones u oficios que desempeñan las mujeres.

2. Situación de las mujeres trabajadoras del sector servicios en especial las vinculadas como cajeras

En la Encuesta Continua de Hogares de Colombia del período noviembre 2013 a enero de 2014, realizada por el Departamento Nacional de Estadística DANE, indica que la tasa global de participación en el mercado laboral fue del 75.3% para hombres y 53.5% para mujeres; la tasa de ocupación 70.3% hombres y mujeres 46.6%; la tasa de desempleo de las mujeres corresponde al 12.9% superior a la de los hombres de 6.7%. Cifras que dan cuenta de las escasas oportunidades que tiene las mujeres de ingreso en el mercado laboral. Por otra parte, la principal actividad de los hombres ocupados 23.4% se encuentra vinculados a los sectores primario, entre ellas la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, mientras que las mujeres se encuentra vinculadas en mayor media al sector servicios 34.7% entre ellos comercio (supermercados), hotelería y restaurantes.

Con respecto a las cifras se concluye, que el sector servicios en Colombia se encuentra feminizado como consecuencia de la segregación ocupacional en razón al género, por lo tanto las mujeres se encuentran ubicadas en trabajos precarios, informales y flexibles, así como dentro del sector servicios en el cual se les exige agilidad, precisión, monotonía, sedentarismo, posturas forzadas, rapidez, entre otros.

En la ciudad de Medellín encontramos presencia de hipermercados como: Éxito, Carulla, Carrefour, Olímpica, Jumbo, Macro; hipertiendas como Homecenter; y supermercados como Consumo, Euro, D1 entre otros pertenecientes a grupos económicos como Éxito/cadenalco, Casino, Koba International Group S.A, Carrefour, Cencosud entre otros; caracterizados por ser de inversión de capital extranjero, y mini mercados tales como tiendas de barrio y vecinales. De acuerdo con la Federación Nacional de Comerciantes FENALCO, el 67% de estos se encuentra ubicados en Medellín y el 33% en su área metropolitana (integrada por los municipios: Barbosa, Girardota, Copacabana, Bello, Itagüi, Sabaneta, La Estrella y Caldas).



Los datos sobre supermercados pequeños en la ciudad son: 79% mini mercados, es decir espacios de áreas pequeñas (menos de 100 mt²) que cuentan con autoservicio y una sola persona en la caja, preferentemente mujer, quien asume la mayor carga del trabajo. El 21% supermercados de barrio cuyas áreas de venta son superiores (mayor a 100 mt²) cuentan con mayor personal de caja, aunque la empleabilidad femenina en estos es similar a las grandes cadenas, sus condiciones son aún más precarias (Boletín Sectorial Sector Supermercados FENALCO Número 3, Octubre de 2010).

La mayoría de las mujeres cajeras, son mujeres jóvenes (entre 18 a 28 años) madres de familia o estudiantes quienes soportan condiciones de poco bienestar laboral para no afectar la economía familiar o los ingresos escolares. De acuerdo a los perfiles ocupacionales, se les exige: inteligencia práctica, capacidad de concentración, atención e incluso tendencia a la introversión, experiencia en el manejo de caja, manipulación de alimentos, estudios básicos completos, y flexibilidad de tiempo para el cambio constante de turnos durante los días de la semana, hasta completar jornadas laborales de 48 horas semanales.

3. Descripción de las condiciones de empleo de las mujeres

El Grupo de Clínica Jurídica se acercó a las condiciones de las mujeres cajeras a través de entrevistas⁶ y observaciones⁷ realizadas en diferentes hipermercados, hipertiendas, supermercados y mini mercados de la ciudad. Se identificaron los siguientes aspectos de la realidad laboral de las mujeres que les impide mejorar sus condiciones dentro de las empresas, y desconocen: primero lo establecido en la CEDAW (Art.11) respecto a la protección especial de la salud de la mujer y su seguridad en la condiciones de trabajo; segundo los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (Principios 3 y 18).

El personal de caja se encuentra vinculado por medio de diversas modalidades contractuales, contrato laborales a término indefinido y contratos suscritos mediante intermediación laboral, las jornadas contratadas corresponde a lo establecido en la normativa de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, no obstante, el personal de caja se encuentra obligado a permanecer mayor tiempo para hacer la entrega de caja y verificar los ingresos, actividad que no se cumple dentro del horario de trabajo, sino extra horario no remunerado, siendo obligadas a sumir con recursos propios los descuadres presentados en cada una de las cajas (mujer entrevistada).

Otro aspecto, son los parámetros para medir su productividad, se exige al personal de caja realizar doce registros por minutos, recibir un porcentaje de donaciones voluntarias de los clientes, entre otras que computan su productividad laboral para obtener beneficios, entre ellos la asignación de turnos, generando desigualdad entre las y los empleados y empleadas (mujer entrevistada).

El tiempo para el descanso es poco, estricto y determinado por el empleador, cuentan con 30 minutos para ir al baño, tomar su alimentación y descansar en el desarrollo de su jornada, el cual es insuficiente respecto al volumen de trabajo exigido, que oscila en atender entre 200 y 300 clientes por día que aumenta en días feriados, quincenas y promociones.

⁶ Se realizó 1 entrevista estructura a mujer joven cajera, y conversaciones informales con mujeres cajeras. La realización de entrevistas se dificultó toda vez que las mujeres se negaron a participar por temor a perder sus empleos.

⁷ Observaciones realizadas por integrantes de la Clínica Jurídica durante el 2013-II y 2014-I, en diferentes días en: Éxito, D1, Consumo, Olímpica, Homecenter, La Vaquita, Carulla. Con duraciones de 60 minutos aproximadamente.



El lugar de trabajo es el sector de cajas, siendo éste cada vez más reducido, no cumple con los estándares para desempeño confortable de labor, puesto que conservan alturas estándar (90 cm) y/o se edifican de acuerdo a las mediadas y necesidades del cliente y no la empleada o el empleado. Conforme a las normas técnicas se requiere que estas cajas estén acompañadas de silla sin respaldo para minutos de descanso, no obstante, es frecuente que no se cuente con estas en el punto de caja obligando a las y los empleados a buscarlas. Las pocas sillas observadas se caracterizan por ser pequeñas, sin espaldar y en mal estado, subutilizadas por no disponer de tiempo de descanso en razón al flujo de trabajo que implica la manipulación de productos, manejo de caja, el cobro al cliente y empacar.

Son las mujeres quienes se desempeñan mayormente en esta labor, la inexistencia de sillas ponen en peligro sus condiciones de salud, y no están elaboradas para tomar asiento mientras están ejerciendo sus funciones, aumentado los niveles de cansancio, fatiga y estrés, toda vez que su labor requiere concentración y la realización de varias tareas repetitivas, de forma continua y sin descansos por varias horas al día, generando constantes dolencias como: lumbagos, afecciones en el manguito rotador (síndrome del manguito rotador), bursitis, desviaciones de columna y el síndrome del túnel metacarpiano, no atendidas como enfermedades laborales sino como afecciones comunes. Además, se encuentran expuestas a otros factores que ponen en peligro su salud tales como condiciones ambientales, ruido y contaminación auditiva, destellos visuales, entre otros que afectan su concentración.

Las exigencias a las cuales se someten las cajeras son físicas, mentales y posturales requeridas para el trabajo repetitivo el cual escasamente está acompañado del desarrollo de pausas activas. De otro lado, se observa que su dotación de calzado no es adecuada, ni todas cuentan con tapetes antideslizantes que les ayude a mitigar el cansancio y las dolencias para permanecer de pie durante la jornada laboral, asumiendo las empresas que la incomodidad y la falta de descanso es sinónimo de alta productividad. También, no se observó medidas especiales para la protección de mujeres que se encuentran en estado de embarazo las cuales realizan su labor de pie.

En los reportes de Ministerio de la Protección Social durante el período 2001-2005 se concluye que los desórdenes por musculo esquelético, relacionados con movimientos repetitivos de músculos superiores y dolor lumbar inespecífico y enfermedad discal, son la primera causa de morbilidad profesional en el régimen contributivo, señala el informe al respecto:

“a) se consolida el síndrome del conducto carpiano como la primera causa de morbilidad profesional en el régimen contributivo. Dicha patología pasó de representar el 27% de todos los diagnósticos en el año 2.001, a representar el 32% de los diagnósticos realizados durante el año 2.004, presentando una tendencia continua al incremento; b) el dolor lumbar continua siendo la segunda causa de morbilidad profesional reportada por las EPS, su porcentaje se incrementó entre el año 2.001 al 2.003, pasando de 12% al 22% y se redujo en el año 2.004 cuando representó el 15% de los diagnósticos.”

“d) tres diagnósticos merecen destacarse por su tendencia continua al incremento durante los años 2.002 a 2.004, ellos son síndrome de manguito rotador, epicondilitis y tenosinovitis del estiloides radial (De Quervain)” (Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Dolor Lumbar Inespecífico y Enfermedad Discal Relacionados con la manipulación Manual de Cargas y otros Factores de Riesgo en el Lugar de Trabajo (GATI- DLI- ED, 2006)⁸

⁸ Se puede consultar la Sentencia de la Corte Constitucional Colombiana - T 850 de 2011 M.P Mauricio Gonzales Cuervo.



Actualmente, no existe información por parte de las entidades del Estado, en particular el Ministerio del Trabajo y aseguradoras de riesgos laborales (ARL) quienes son las prestadoras del servicio público de seguridad social, sobre el impacto que estas condiciones laborales causan en la salud de las mujeres que se desempeña en el sector. Se solicitó la siguiente información mediante derecho de petición y la misma no fue otorgada so pretexto de no contarse con ella: estadísticas de reportes de enfermedades profesionales por parte del personal que labora en el área de caja en cadenas de supermercados, clasificación de las enfermedades presentadas por personal de caja especificando sexo y edad, especificación sobre riesgos de salud del personal que labora en caja, información sobre los criterios diferenciadores para asumir los riesgos laborales por hombres y mujeres.

La falta de información constituye un obstáculo para visibilizar a nivel local, nacional e internacional, los alcances de la problemática de la segregación laboral y las precarias condiciones en el lugar de trabajo por razones de género en el sector servicios, al cual pertenecen mujeres cabezas de hogar, de niveles de formación baja y media, de estratos socio económicos 1,2,3, en otras. Los alcances de la problemáticas, en primer lugar, no son manifestados por las mujeres quienes temen denunciar las situaciones de explotación por no perder su única fuente de ingresos o por temer retaliaciones de la empresa; en segundo lugar, no son prioritarios para la institucionalidad estatal y gremial quien no cuenta con un acciones para su monitoreo, seguimiento y mejoría; y en tercer lugar, las patologías derivadas de las condiciones laborales ingresan al sistema de seguridad social previa calificación de las empresas prestadoras de salud como enfermedades de origen común y no profesionales, como se evidencia en la sentencia de la Corte Constitucional Colombiana T 850 de 2011.

4. Desconocimiento de los DDHH de las mujeres Cajeras

Los Derechos Humanos de las Mujeres han sido reconocidos por los siguientes instrumentos internacionales: Convención contra todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Pará", el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pacto DESC) también en materia laboral se encuentran los convenios de la Organización Internacional de Trabajo relativos a la protección de las mujeres, estos son los Convenios C111 DE 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y C100 DE 1951 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Las anteriores normas referidas pretenden garantizar una vida para las mujeres libre de toda discriminación, entre ellas situaciones de diferencia en razón a los hombres en materia laboral, las cuales en este caso se han identificado, que a pesar de no existir una norma expresa que condicione el empleo de cajeras al sexo femenino, sí existe una discriminación fáctica al momento de preferirse la empleabilidad de éstas, por lo tanto nos encontramos ante un caso de discriminación por segregación ocupacional en razón del género.

El Pacto de DESC ha obligado a los Estados asegurar a hombres y mujeres todos sus derechos económicos, sociales y culturales (Art.3), ha reconocido que el derecho a trabajar implica libertad de escogencia de empleo con la existencia de medidas adecuadas para su garantía (Art. 6). Lo anterior ha sido favorable para las mujeres quienes han ingresado hace algunas décadas al ámbito laboral, pero aún existe una brecha de desigualdad de oportunidades y condiciones, lo cual ha reforzado estereotipos de género que diferencian ocupaciones masculinas y femeninas, destacándose el sector servicios y actividades del cuidado, asociadas con su predisposición biológica a la maternidad y el cuidado del hogar no reconociendo sus aportes al desarrollo económico.



Según la CEDAW la discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que se realice por razones de sexo y que menoscabe, anule o invisibilice a las mujeres respecto a los hombres, tanto en las esferas sociales, políticas y económicas (Art. 1). Existen medidas legislativas para el acceso a los cargos y empleos en condiciones de equidad (Ley 931 de 2004) prohibiendo que las convocatorias laborales no pueden ser limitadas por edad, sexo o condición social (Art. 3).

No obstante por lo anterior, existe discriminación por segregación ocupacional en los super e hipermercados de la ciudad de Medellín identificados por el Grupo de Clínica Jurídica, porque se corrobora mayor empleabilidad de las mujeres en los sectores de cajas e impulsión de productos, empleos que se califican de femeninos por requerir simpatía, agilidad, delicadeza en la manipulación de objetos, imagen agradable, predisposición a la frustración, y sumisión para aceptar la precariedad de sus condiciones laborales.

Del mismo modo, su ambiente laboral es inadecuado y no se ajusta a las condiciones mínimas de salud ocupacional (Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Ley 1562 de 2012) por lo tanto no se protege su salud ni cuentan con bienestar físico, mental y social, incumpliendo con estándares ergonómicos, desarrollo de pausas activas, tiempo de descanso entre jornada, posibilidad de uso de lugares de descanso, exámenes de salud ocupacional periódicos, realización de campañas de prevención, entre otros.

Conforme a lo establecido por la Organización Internacional del trabajo (OIT) es posible considerar la segregación ocupacional por razones de género como una distinción que genera exclusión y preferencia, a pesar de no existir normas, si existen convocatorias que privilegian la vinculación de mujeres a esta labor, no obstante las características preferidas por los empleadores para el desempeño del cargo alteran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, el trato en el empleo, la ocupación y las condiciones de trabajo (C111 de 1958).

Finalmente, se encuentran falencias respecto al ingreso al sistema de riesgos laborales y el reporte de sus aseguradoras (ARL) toda vez que las enfermedades atendidas al personal de caja son consideradas como enfermedades generales, desconociendo la clasificación de las enfermedades profesionales de la OIT (2010) que incluye las enfermedades del sistema osteomuscular.

De acuerdo a la situación descrita, pedimos a la Comisión que solicite al Estado colombiano el cumplimiento de los estándares internacionales sobre empleo y trabajo decente por él ratificados. Asimismo, que reconozca las prácticas laborales discriminatorias contra las mujeres en los distintos sectores de la economía nacional, entre ellos el sector servicios, en razón de la segregación laboral por razones de género. Reiteramos, ante esta Comisión, la obligación que tiene el Estado de vigilancia, inspección y control a los entes públicos y privados para que respeten irrestrictamente los derechos humanos, en este sentido se necesario de su parte el efectivo cumplimiento de la política pública laboral con miras a erradicar toda práctica de discriminación contra la mujer y garantizar condiciones de trabajo decente.