

Población Afrodescendiente en Colombia: Principio de Igualdad de Oportunidades en Materia Laboral

Hemer Stiwar Duran Barco¹

duanhemer@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7636-7082>

Investigador independiente

Colombia

Luis Gabriel Sanchez Caicedo

lgsanchezc030@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8305-5725>

Investigador independiente

Colombia

RESUMEN

El presente artículo pretende exponer las diferentes tensiones que se presentan al momento de analizar la eficacia del principio de oportunidad en materia laboral para las poblaciones afrodescendientes del país, así como también la profundización del fenómeno de la discriminación laboral hacia las mismas, pues este último se ha convertido en una barrera que complejiza el panorama socioeconómico de la comunidad afrodescendiente y en mismo modo, no permite el pleno goce de derechos tales como el trabajo. Precisamente, el principio de oportunidad en materia laboral ha tenido un importante desarrollo en cuanto a la protección jurídica a nivel internacional y nacional; Sin embargo, al momento de materializarse e introducirse en los ordenamientos jurídicos internos, como el de Colombia, se observan diferentes dificultades para lograr su concreción. En este sentido, el texto aborda las diferentes limitaciones del principio de igualdad de oportunidades tales como la desigualdad estructural, los bajos estándares de educación, la marginalidad, el desempleo y la pobreza.

Palabras clave: discriminación; igualdad de oportunidades; población afrodescendiente; derecho laboral; eficacia

¹ Autor Principal

Correspondencia: duanhemer@gmail.com

Afro-Descendant Population In Colombia: Principle Of Equal Opportunities In Labor Matters

ABSTRACT

This article aims to expose the different tensions that arise when analyzing the effectiveness of the principle of opportunity in labor material for the country's Afro-descendant populations, as well as the deepening of the phenomenon of labor discrimination towards them, since the latter is it has become a barrier that complicates the socioeconomic panorama of the afrodescendiente community and in the same way, it does not allow the full enjoyment of rights such as work. Precisely, the principle of opportunity in labor matters has had an important development in terms of legal protection at an international and national level; However, when it materializes and is introduced into internal legal systems, such as that of Colombia, different difficulties are observed to achieve its concretion. In this sense, the text addresses the different limitations of the principle of equal opportunities such as structural inequality, low education standards, marginality, unemployment and poverty.

Keywords: discrimination; equal opportunities; afro-descendant population; labor law; effectiveness

*Artículo recibido 20 septiembre 2023
Aceptado para publicación: 28 octubre 2023*

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad de oportunidades en materia laboral establece unos mínimos que toda persona por generalidad, debe tener al momento de acceder a un empleo. Asimismo, se relaciona con la prohibición de todo trato injustificado que afecte la igualdad, la dignidad humana y la remuneración proporcional por trabajo realizado, es por ello que desde el mismo, se pretende eliminar los actos discriminatorios emanados desde particulares o desde los representantes del Estado. Este principio será contrastado con el fenómeno social de la discriminación laboral padecido por la población afrodescendiente, que de acuerdo con el DANE, en su censo del 2018 que se titula Comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, resultados del censo nacional de población y vivienda, representan el 9,34% de la población colombiana, asentándose en mayor medida en ciudades de la región pacífica y caribe.

La mayoría de población afrodescendiente se encuentra en una compleja situación socio-económica por lo que se ven obligadas a acceder a labores en trabajos informales o en empresas ocupando cargos de baja envergadura con condiciones poco favorables y garantistas, e incluso con remuneraciones por debajo de lo que se contempla como mínimo salarial. Este panorama conlleva a profundizar sobre el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la eficacia del principio de igualdad de oportunidades en materia laboral respecto a la población afrodescendiente en Colombia

Este artículo en el primer acápite aborda., el contexto poblacional de los afrodescendientes, tomando como fuente, las estadísticas del Dane, y entidades privadas como la escuela nacional sindical, sobre aspectos como el desempleo, los índices de ocupación, educación y demás relacionadas. En el segundo, se expone las practicas económicas y de subsistencia tradicional de la población en sus territorios, a la par que se estudia la transformación que han padecido los mismo. El tercero desarrollará la discriminación como fenómeno social que se presenta en diferentes esferas y momentos de las relaciones laborales o de subordinación que no son reconocidas y que desarrolla la población afrodescendiente en Colombia. Como Cuarto y último, se analiza la relación existente entre el principio de igualdad de oportunidades y el pilar axiológico de la dignidad humana, como mecanismo para mitigar la discriminación y salvaguardar el acceso al empleo en condiciones dignas,

METODOLOGÍA

La investigación se realizó desde dos enfoques, por una parte, se encuentra el enfoque cualitativo, toda vez que se hizo uso de la hermenéutica jurídica como técnica de interpretación, con la finalidad de discernir la normativa en materia laboral, conceptualizar lo aportado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional respecto al principio de igualdad de oportunidades y la discriminación laboral en la población afrodescendiente, también, se revisaron los diferentes tratados, declaraciones y documentos internacionales emitidos por la Organización Internacional del Trabajo en la materia.

Por otra parte, el enfoque cuantitativo, con el análisis de datos estadísticos que permiten establecer patrones y tendencias relacionadas con el contexto socioeconómico de la población afrodescendiente, por tal motivo se estudian las cifras de instituciones de carácter público y privado, como el Dane, Dejusticia, y la Escuela Nacional Sindical para conocer factores como el desempleo, índice demográfico y la pobreza en la población.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Contexto poblacional de los afrodescendientes en Colombia

La población afrodescendiente, negra, raizal y palenquera en Colombia, según los resultados del censo nacional de población y vivienda de 2018, representan el 9,34% del total nacional, esto equivale a 4.671.160 habitantes, de los cuales el 50.4% son mujeres y el 49.6% hombres. Se puede encontrar en este estudio la categorización por rango de edades, estando 1.34 millones de afros en la edad de 0 a 14 años; 3,03 millones rango de 15 a 64 años; y en una edad adulta con 300 mil habitantes en la edad de 65 años y más. (DANE, 2021, pp. 27,28,29,).

Sin embargo, estos últimos datos poblacionales dados por el DANE tuvieron fuertes críticas por los resultados que arrojaron, ya que en un principio las cifras sobre el total de la población afrodescendiente correspondieron a 2.982.224 habitantes. Esta situación discrepa ampliamente de los datos expuestos para el año 2005, pues para este año, la cifra ascendía a 4.311.75 de personas (DANE, 2007, p 24), . Esta reducción ilógica del 30% de la población, se catalogó por las organizaciones afro como un genocidio estadístico

[..]cómo se explica que desaparezcan 1.329.000 personas, es decir que el 30.8% de las personas auto reconocidas en el año 2005, o se aburrieron de ser negros?, ¿fueron asesinadas en el marco

de la guerra de la cual somos víctimas desproporcionadas? o el DANE decidió eliminarnos estadísticamente (CONPA, 2019)

Como consecuencia de las diferentes críticas realizadas por diversos sectores como la Corporación Agencia Afrocolombiana Hileros-PCN, la Asociación de Consejos Comunitarios del Norte del Cauca (ACONC), la Asociación Nacional de Afrocolombianos Desplazados (AFRODES), y la Conferencia Nacional de Organizaciones Afrocolombianas (CNOA), a través de la acción de tutela resuelta en la sentencia T-276 de 2022 de la corte constitucional, estas organizaciones argumentan que la reducción identificada en el censo del 2018, no se debe a factores externos como la muerte generalizada de esta población o procesos de migración masiva, si no a : (i) limitaciones en el diseño de la pregunta censal que indagaba por la identidad étnico-racial de la población; y (ii) falencias en la ejecución del censo respecto de la población afrocolombiana. En análisis de esta situación, la Corte reconoce universalmente que la actividad censal no es perfecta y que es posible que se produzcan errores. Pero no se puede permitir la desproporción o concentración de esos errores u omisiones censales sobre poblaciones específicas, especialmente en contextos enmarcados por la exclusión y la marginalización de ciertos grupos poblacionales, escenarios que la corte ha destacado como negligencias por parte del DANE a la hora de realizar los censos:

Sostuvo que la reducción de la población afrodescendiente en el Censo 2018 obedece a cuatro factores, principalmente. En primer lugar, “la tasa de omisión censal a nivel nacional [...] En segundo lugar, “los graves errores en el diligenciamiento de la pregunta de autorreconocimiento étnico-racial [...]En tercer lugar, “las campañas de sensibilización y el proceso de capacitación a encuestadores solo se realizaron en zonas de influencia de los delegados del ENCP [...]Y en cuarto lugar, “la no utilización de variables de hetero reconocimiento. (Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-276 de 2022)

Es así que la corte exhorta al DANE en un término de (10) meses que realice un estudio que evalúe de manera sistemática y comprensiva las causas, internas y externas a la entidad, que han dado lugar a dificultades y eventual disminución en la identificación de la población negra del país en los tres últimos censos realizados en vigencia de la Constitución Política de 1991

Por otro lado, en los datos arrojados de las estadísticas censales, una de las categorías que se pueden observar son los lugares de asentamiento de la población. Precisamente, la historia de los asentamientos

de poblaciones afro, está ligado con los procesos de colonización en donde traían a la mano de obra esclava y los allegaban a las costas del país, esto conllevó que, en los territorios del país, en un primer momento, se vieran una presencia importante de esta población:

La mayor parte de los esclavos provenían de tres áreas de la costa occidental de África: Senegal, Guinea y Angola. Los grupos más comunes fueron los llamados por los españoles así: Minas, Arara, Carabalí, Mandin, Biáfara, Lucumi.[..] Cuando llegaban a Cartagena y otros puertos americanos, los esclavos frecuentemente formaban cabildos, constituidos por representantes de sus distintas naciones. (Mina ,2011 p 30)

En la actualidad se mantiene una presencia importante de población afrodescendiente en los territorios costeros, sin embargo, se puede observar con las últimas estadísticas censales, que existe una reconfiguración interna por causas como el conflicto armado y la falta de oportunidades entre estas, las laborales, educativas y económicas, generando una movilidad hacia las metrópolis cercanas.

Actualmente, las regiones del país con mayor presencia afro son: el pacífico, el caribe colombiano, la zona de Urabá antioqueño y Bogotá. Específicamente en Colombia existen seis departamentos que se destacan por la presencia de población afrodescendiente, como se expone en la siguiente tabla, que corresponde a los datos proporcionados por el DANE para el 2005 y el 2018.

Tabla 1
Población afrodescendiente 2005 y 2018

DEPARTAMENTO	CENSO 2018	CENSO 2005
Valle del cauca	1.421.601	1,092,169
Cauca	231.697	256.022
Nariño	470.840	270.530
Choco	439.061	286.011
Antioquia	599.220	593.726
Bolívar	758.988	497,667

Fuente (DANE 2021, p 34) (DANE, 2008 p 14)

Ahora bien, este grupo étnico a nivel nacional se ha encontrado históricamente en una compleja situación socioeconómica, pues vivir dignamente en una sociedad pensada desde sus inicios como un sistema elitista exclusivamente para la población blanca, da paso a que se presente desde siempre, una marginalidad social, que en la actualidad afecta aspectos como el acceso a un empleo. Algunas

investigaciones como la realizada por la escuela nacional sindical en su informe déficit de trabajo decente en la población afrocolombiana Cartagena, Buenaventura Cali y Medellín, evidencia que la gran mayoría de los participantes se encuentran en una complicada situación, pues:

El 39,8% de la población afro consultada para el estudio pertenece al estrato socioeconómico 2, el 28,6% al 1, el 27,3% al 3, el 3,5% al 4, y el 0,9% al 5. El 68,4% tiene hijos y el 63,1% tiene 2 o más. El 28,3%, aparte de laborar, estudia, y de éstos el 35,4% tiene estudios universitarios incompletos, el 16,9% posgrado incompleto, y el 15,4% estudios técnicos o tecnológicos incompletos. (ENS, 2012. párr, 9).

Así mismo, el DANE en el censo de 2018, expresa que dicha situación se mantiene e incluso es más grave, pues a diferencia del estudio anterior, el 66.1% de los hogares afrodescendientes pertenecen al estrato 1, el 20.1% al 2, el 9.21% se encuentran en el 3. Dicha información es alarmante, pues refiere que el contexto social afro empeora aún mas desde el 2012 y esto no es una novedad, simplemente es reflejo de que estas personas se encuentra en una situación socio-económica más precaria que el resto de la sociedad, lo cual se materializa en la desempoderada representación política y los bajos estándares de educación y en referencia a este último aspecto, el más reciente censo del DANE constato las cifras analfabetismo de este grupo, pues el 2.5% presenta un nivel educativo preescolar, 19.2 % en secundaria 31,3% en primaria ,25.1% media, el 14.0% superior y solo 1.8% han logrado un posgrado.(DANE, 2021, p 46)

Lo expresado anteriormente, muestra una caótica visión de las capacidades con las que cuenta la comunidad AFRODESCENDIENTE al momento de competir en el mercado laboral; A manera de ejemplo, la investigación realizada por Dejusticia y el Observatorio de Discriminación Racial, constató que las probabilidades de recibir una llamada para una entrevista en Bogotá se limitan en un 7.79% tratándose de afrodescendientes, mientras que para las personas blancas aumentan en 3%. Dejusticia (2017). Producto de los bajos estándares socioeconómicos ya mencionados, se han delimitado las principales actividades económicas realizadas por la población afrodescendiente; Es así que el estudio realizado por la ya mencionada Escuela nacional sindical expresa que dichos integrantes laboran en el campo de: “comercio, hoteles y restaurantes con un 43,7%, y servicios comunales, sociales y personales 41,2%.” (ENS, 2012,párr. 23)

El complejo contexto en el que se encuentra la comunidad afrodescendiente, es de gran relevancia, generando preocupación nacional como internacionalmente; Organismos internacionales como la CIDH han realizado informes temáticos, con el fin de analizar la situación afro en América debido a que las condiciones de vulnerabilidad de este grupo étnico trascienden las fronteras de los países, para convertirse en una preocupación regional:

las estadísticas indican que la población afrodescendiente ocupa los puestos más bajos de la escala laboral y mayoritariamente realiza tareas informales y de baja calificación o con una remuneración menor, [...]donde la tasa de desempleo de este colectivo es mayor que la del conjunto total de la población. (CIDH ,2011, p 19)

En igual sentido expresa que a pesar del precario nivel educativo que genera los índices de pobreza en esta comunidad, en algunos casos ni siquiera contar con una mayor preparación académica genera la posibilidad de un empleo o una representación política, ya que este organismo refiere que la cantidad de representantes políticos afro no está en coherencia con su número poblacional y con la injerencia de estos grupos en las dinámicas de los países o peor aun, cuando en los programas gubernamentales destinados para estas poblaciones no es frecuente que el personal mayoritariamente sea afro

“la participación de los afrodescendientes en total llega a apenas un 1% del total de legisladores siendo prácticamente una tercera parte de la población en la región y a menos de un 0.03%, la representación de mujeres afrodescendientes en los senados y parlamentos de la región (CIDH 2011, p 27)

Es menester de los entes gubernamentales establecer planes acción para mitigar estos vectores de desigualdad que influye negativamente entre otras áreas al ámbito laboral, ya que muchas de estas personas debido a la pobreza, falta de educación y vivienda digna no pueden lograr ser competitivos en mercado laboral, Es así, que el informe de la ENS, señala que la población afrodescendiente Pertenece al estrato 1, el 47,9%, de estas se encuentran en trabajos informales y sólo el 28,6% de estas personas afrodescendientes hacen parte de una relación asalariada.(ENS, 2012).

Este panorama, refleja la existencia de un gran desbalance o falta de oportunidades en el campo laboral y salarial para la población afro, y esto se debe en cierta parte a la actitud pasiva por parte del Estado

al momento de construir estrategias que logren incentivar la inclusión de afros en renglones económicos competitivos.

En cambio, lo que se propone como solución, no debe ser interpretado, que por pertenecer a una comunidad afrodescendiente se deba vincular de modo automático a un empleo, si no que se hará meritocráticamente, si a la par, se abren las puertas a la capacitación profesional de estas personas. Pero como hasta al momento, dichas estrategias no se han implementado satisfactoriamente, se seguirán observando casos, donde personas afrodescendientes se vean en la penosa situación de laborar en jornadas extensas que pueden llegar a superar lo establecido en la norma, así lo demuestran las cifras de la investigación la escuela nacional sindical en su informe sobre Cartagena ,Buenaventura Cali y Medellín donde se expresó que los participantes trabajaban : “El 54,1% labora entre 25 y 48 horas semanales, el 23,2% hasta 24 horas semanales, el 11,6% entre 49 y 56 horas, y el 11,2% más de 56 horas semanales.”(ENS, 2012, párr. 11)

Gran parte de los miembros de las comunidades afrodescendientes, están en una relación laboral informal, según el DANE, los indicadores de trabajo informal de este grupo étnico (81.0%) supera la brecha nacional (72.3%) Esta situación conlleva a que los afrodescendientes cambien constantemente de trabajo, en busca de obtener mayores ingresos, y tristemente, en algunos casos, laborar en doble jornada, se ha convertido en obligatorio para pervivir o mejorar su calidad de vida.

Por otro lado, los pocos que logran ingresar a una relación laboral estable, sufren ese trato diferenciado por parte de los empleadores ya sea por prejuicios o por falta de competencias para acceder a empleos formales, este trato que se evidencia en el pago de sus salario o del tipo e labor que desempeñan

[..] los individuos de la población afrocolombiana en la muestra poseen, en promedio, menores dotaciones [..], de manera que tienen menores oportunidades de acceder a empleos formales debido a sus menores niveles de calificación para desempeñarse en ocupaciones con exigencias medianamente altas relacionadas al capital humano adquirido, tanto en la educación formal como en la práctica laboral. (Galindo, 2003 , p 56)

Por ello, al analizar el contexto laboral en la población afrodescendientes, se evidencia que dicha situación es solo el reflejo de la vulnerabilidad que estas comunidades padecen, que de acuerdo a Marta Rangel, las causas se pueden sintetizar en :la baja productividad y competitividad de las actividades

productivas; ii) los bajos niveles de escolaridad debido a dificultades de acceso, permanencia y calidad del ciclo educativo, lo que dificulta la superación de la pobreza; iii) la fragmentación del tejido social en función del desplazamiento forzado; iv) políticas, planes, programas, proyectos y normas insuficientes o que no se implementan de manera adecuada y v) las prácticas sociales de discriminación racial. (2016, p. 15)

Luego de analizar el contexto nacional de la comunidad afrodescendiente, es importante describir las dinámicas que se desarrollan en cada uno de los territorios que albergan la mayor parte de esta población, teniendo en cuenta aspectos como la economía, las costumbres y fenómenos sociales, ya que el panorama de los afrodescendientes tiende a cambiar de acuerdo al territorio o el contexto en el que se encuentra y asimismo se podría observar similitudes en los problemas que padecen en general o las diferencias entre las preocupaciones en los territorios

2 Poblaciones afrodescendientes: reconfiguración territorial y trabajo.

La población afrodescendiente ha atravesado por un proceso de reconfiguración territorial de lo rural a lo urbano, debido en gran medida al complejo panorama socio-económico que se presenta en sus territorios. Esta situación se ha materializado estadísticamente, ya que las cifras del censo de 2018, arrojaron que del total poblacional un 66,7% está asentando en la cabecera municipal y el 33,3 % en zonas rurales (DANE p. 37, 2021). Pero esta población mayormente urbanizada, no siempre fue así, ya que las dinámicas presentadas por la comunidad AFRODESCENDIENTE hasta mediados del siglo XX se enfocaban en realizar su vida exclusivamente en el territorio, pues las sociedades campesinas afrodescendientes sobrevivían cultivando la tierra hasta mediados del siglo XX cuando empezaron a expandirse los latifundios ganaderos, los cultivos de banano en Urabá y los de caña de azúcar en el sur del valle geográfico del río Cauca. Esto generó la pérdida de tierras fértiles del campesinado [...] (Rincón 2019 p 68)

Las nacientes industrias localizadas en las principales ciudades y zona aledañas, promovió la migración del campo a la ciudad, con la pretensión de mejorar su calidad de vida mediante el trabajo asalariado en las fábricas y sectores industriales, el acceso a educación y de mejor calidad. También, el conflicto armado se convierte en una constante de los territorios ocasionando entre otras cosas, la pérdida de empleos formales e informales, un alto índice de pobreza y una gran deserción escolar, que conllevan al

desplazamiento de las personas, como sucede en el departamento del Chocó considerado como expulsor, se conoce que 75 personas de cada 1000 han migrado y en Medellín residen aproximadamente 32,855 personas provenientes de dicho departamento[...], la oferta laboral y económica de Medellín se comportan como factores de atracción; no obstante, es importante recalcar que estas migraciones también son resultado por violencia de grupos armados (Córdoba y Martínez 2022 p 3)

Es así, que el desplazamiento desde los territorios, ha ocasionado la pérdida de las costumbres o tradiciones culturales como la música, la danza, las formas propias de subsistencia como la minería artesanal, cultivo de pan coger, la pesca, la medicina tradicional, generando aculturización y pérdida de identidad cultural.

De igual forma con el conflicto armado llegó el auge de la minería ilegal, pues los grupos subversivos usaban la extracción como medio de financiación para sus acciones armadas, situación que estaba en contravía de los principios de la comunidad afro, ya que el territorio es considerado un espacio ancestral, y el mismo se estaba vulnerando, pues esta minería a gran escala genera daños irreversibles a la naturaleza. Los yacimientos de oro, carbón, plata, platino en algunas zonas del país como la costa pacífica, provocó un aumento en la presencia de grupos armados ilegales y en la disputa por el control de los territorios y su población. Esta situación ha elevado los niveles de riesgo de líderes al interior de las comunidades, así como presidentes de las Juntas de acción comunal y miembros de las juntas directivas de los concejos comunitarios. (ACNUR, 2012 p 12)

2.1 El territorio y sus dinámicas socio-económicas

El territorio representa el elemento base o pilar donde se desarrollan, esparcen y transmiten las costumbres y tradiciones de la población; Este concepto no se debe entenderse únicamente a un espacio geográfico, si no que hace referencia a ese escenario socio-cultural, donde la comunidad desarrolla sus hábitos de vida, pues

[...]Este es todo aquello que se puede ver y palpar con facilidad, es decir, los ríos, las ciénagas, los bosques, los animales, la tierra para cultivar, los minerales, pero también incluye todo aquello que no se puede tocar con las manos y que hace parte de nuestra espiritualidad como pueblos afrodescendientes, esto es, las manifestaciones culturales propias, las tradiciones, las

costumbres, las fuerzas sobrenaturales que rigen la naturaleza, los espíritus de nuestros ancestros que protegen el territorio, las formas propias de relacionarnos con la naturaleza y nuestro conocimiento ancestral (Ascoba, 2005, p 2).

El territorio no es ajeno de los cambios que ha acarreado la modernización y la respectiva aculturación de la comunidad, gracias al invasivo mundo occidental, pero no suficiente con esto, las comunidad afrodescendiente afronta una invisibilidad histórica, donde la garantía de derechos no ha sido la idónea y fruto de este abandono, fenómenos como el conflicto armado y la discriminación, han creado brechas de pobreza y desigualdad que han obligado a las comunidades a abandonar sus territorios ancestrales para intentar pervivir o peor aun, por falta de esa protección al territorio, se ha permitido la industrialización del mismo por parte de agentes externos, modifique los ecosistemas que han sostenido y asegurado la alimentación y trabajo de las comunidades

Ya muchas cosas han cambiado en este barrio, yo antes bajaba allá a la marea a pescar con mi marido tenía una casita justo allí donde esta esa empresa allí en esa casita [...] guardábamos la canoa todas las cosas que nos llevábamos cuando íbamos a pescar ooo aa traer la marera, hoy ya no existe ese lugar, hoy tengo otro ranchito al lado de mi casa donde guardo todo (Moreno ,2019, p 79)

Sin embargo, a pesar de todas las adversidades, las comunidades se resisten a perder la batalla y tal como lo hicieron sus ancestros, siguen cultivando y pescando en sus territorios, ya que a través de estas prácticas económicas tradicionales se hace resistencia a la perdida de la cultura y por qué no pensar en la construcción o consolidación de una economía en base a las actividades ancestrales

[...]A mi este trabajo de la pesca me ha dejado mucho conocimiento y ahorros porque desde que nació me he dedicado a pescar, hacer carbón vender madera, también se destilar el viche esto ha sido como una economía muy favorable para mí y mi familia todos lo único que sabemos es esto. (Moreno, 2019, p 82).

Luego de abordar el concepto de territorio para la población afro y los desafíos que a nivel nacional han afrontado, es necesario hacer hincapié en las zonas con mas presencia afro, pues la situación social puede diferir según el lugar.

Valle del cauca

Como ya se ha referido, el valle del cauca es el departamento con mayor población afro, por lo que su capital se convierte en una clara radiografía de la situación socioeconómica de este grupo étnico a nivel nacional, ya que en la costa pacífica, Cali es la metrópolis más cercana, que representa nuevas y mejores oportunidades para sectores excluidos y marginados como: Tumaco, Guapi, Iscuande, Buenaventura y sus corregimientos, Bajo y alto Baudó chocoano, Bahía solano y demás territorios del litoral pacífico. Así mismo la ciudad de Cali a nivel de Latinoamérica se posiciona como la segunda con mayor población afro solo detrás de Salvador de Bahía en Brasil.

La presencia en Cali de una gran población afro, se debe a las migraciones de personas, debido a la falta de oportunidades, el desempleo y el conflicto armado que ha azotado el pacífico colombiano, sin embargo, el migrar Cali en general no significa una transformación de las condiciones sociales de los afros, puesto que los asentamientos de esta comunidad, se sitúan en zonas periféricas o marginales, como el distrito de Aguablanca, las laderas como Siloé, terrón colorado y gran parte de la zona céntrica, ya que los estigmas sociales y las falencias económicas de esta población no son territoriales si no raciales, lo que significa, que dichos factores se desplazan con las comunidades como una especie de identificación que per se los perjudica:

El 75% de la población afrocolombiana vive en las nueve comunas que concentran casi todo el hábitat popular en Cali (...) De manera inversa, los barrios de clases media y alta" no acogen sino a un 15% de los afrocolombianos, versus un 24% de los no afrocolombianos (Barbary, 2004, p 181)

Por lo tanto, se puede determinar que estratificación social en Cali esta determinada por la etnia de su población, es decir entre mas rasgos afro presente una persona, es probable que en mayor condición de pobreza se encuentra y así la inversa, es por ello que "La gente pobre recibe mala educación. Por lo tanto, no va a ganar ingresos, no va a educarse y, en consecuencia, no va a poder salir de la pobreza. Esa trampa se profundiza para los afrocolombianos". (Rojas, 2013, p 2)

Norte del cauca

En el contexto del norte del cauca, la población afrodescendiente está representada por el 67,1% es decir aproximadamente 180.00 personas repartidas en todos los municipios de esta región, esto según cifras del observatorio de territorios étnicos (López y Medina 2012 p 8),.Estas cifras también abordan

la calidad de vida de estas comunidades, donde el indicador de Necesidades Básicas Insatisfechas –NBI-, el cual es empleado por el DANE permite medir la pobreza que se presenta en las poblaciones. En el caso de los afrodescendientes en el departamento del Cauca, NBI asciende al 46,6%, gracias a los problemas ya mencionados, que no permiten a los ciudadanos explotar adecuadamente de los recursos de sus territorios.

Es importante mencionar, que estas comunidades están asentadas y distribuidas por los municipios del norte del cauca como son: Santander de Quilichao, Buenos Aires, Suárez, Puerto Tejada, Caloto, Villarrica, Corinto, Miranda, Padilla, y teniendo en cuenta las estadísticas presentadas por el Dane para el año 2005, en términos porcentuales, en seis de los nueve municipios, ya mencionados más de la mitad de la población es negra en estos municipios, sirven como referencia, para exponer el nivel de pobreza de la población afrocaucana, pues el NBI, de municipios como; Suárez (59,51%), Buenos Aires (57,89%), Corinto (53,58%) y Miranda (50,28%), superan la media del departamento. De otra parte, los municipios de Puerto Tejada (18,05%), Padilla (22,17%), Villarrica (30,66%) y Santander (33,6%) presentan un panorama un poco más alentador (López y Medina 2012 p 11),.

El ya mencionado NBI, no solo es consecuencia de la falta de trabajo formal, pues esta región, ha sido testigo directo del narcotráfico, la afectación de cultivos por la aspersión del glifosato, y el conflicto armado, este último de gran relevancia en este departamento, pues:

“ha habido una presencia histórica de diversos actores armados: las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (Farc), el Ejército de Liberación Nacional (ELN), el Ejército Popular de Liberación (EPL), el Movimiento 19 de Abril (M-19), el Movimiento Quintín Lame, el Movimiento Jaime Bateman Cayón, el Comando Ricardo Franco Frente-Sur, el Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT) y el Comando Pedro León Arboleda” (Ávila, 2009 p. 7)

Respecto de las actividades económicas, el Cauca cuenta con suelos en prácticamente todos los pisos térmicos, con diversas de recursos para su uso. Las tierras fértiles se encuentran en la parte norte y en su mayoría tienen usos agrícolas y para producción de hoja de coca.

La subregión Norte es aquella genera mayor aporte al Valor Agregado departamental, debido a que en los municipios de su jurisdicción se concentran las actividades relacionadas con el sector industrial y agroindustrial, y en menor medida el sector comercio y servicios. (Sotelo 2019 p 77)

Choco

El departamento del choco se encuentra situado en la parte de norte del pacifico colombiano, rodeado de los mares pacífico y atlántico y colindando con el país de Panamá. Este territorio se caracteriza por tener un ecosistema privilegiado en fauna y flora, de ahí que su economía se base generalmente en el aprovechamiento de la misma, como en el caso de la extracción minera, pues el 25 % de los habitantes de la subregión del rio San Juan dedican a la minería de oro y platino, cuyos principales compradores son el Banco de la república, los pequeños comerciantes o la misma comunidad a modo de trueque; Sin dejar de lado la injerencia de los grupos armados. Otro renglón de la economía es la agricultura y el aprovechamiento forestal pues el Choco se caracteriza por sus selvas que albergan grandes variedades de árboles que se utilizan como madera para las industrias y asimismo en sus tierras fértiles se pueden encontrar frutos como el plátano, la yuca, la piña, y el cacao entre otros.

Hace unos años, se ha venido potenciando el sector turístico en la zona norte del chocó y la región del Darién, pues estas zonas presentan paisajes hermosos, avistamiento de ballenas y playas al mismo nivel que destinos como San Andrés, pero con un acercamiento más al medio ambiente, que una visión comercial, lo que hace de estos lugares un atractivo de los ecoturistas, biólogos y demás profesionales que estudian la naturaleza. Sin embargo, a pesar el potencial del choco, este sigue en un estancamiento, que lo sitúa por debajo de los niveles de calidad de vida del resto del país pues

Su problema parece ser de alguna manera diferente: el atraso de la región ofrece poca oportunidad para vivir decorosamente y el sistema de educación no entrena a la juventud para desarrollar los recursos disponibles. En efecto, la mayor demanda de habilidades de jóvenes chocoanos se encuentra más frecuentemente en otros departamentos de Colombia. (Sanders, 1978, prr 4)

Bolívar

El departamento de Bolívar posee una economía sectorizada ya que mientras en Cartagena la principal actividad es el turismo, el entretenimiento y la industria, en el resto del departamento la dinámica económica se basa en la minería y las actividades agropecuarias. Respecto a la comunidad de San basilio

de palenque, una comunidad de herencia africana ubicada a tan solo 50 kilómetro de la capital del bolívar, es importante referir que no cuentan totalmente con el acceso a servicios públicos, pero a pesar de eso se ha venido fomentado el turismo cultural en este territorio, pues cada vez hay más interés sobre la rica cultura que poseen estas comunidades, ya que posterior a la declaración de patrimonio inmaterial muchos turistas nacionales y extranjeros le han apostado por conocer sobre los descendientes de Benkos Bioho .Entonces en el marco de es activación cultural se han creado iniciativas como Oriki Tabala, la cual es una escuela de música y danzas culturales

San Basilio de Palenque gracias a su riqueza cultural este ha sido tenido en cuenta como destino turístico en el Departamento de Bolívar, es así que este grupo musical presta su servicio a los diferentes turistas que llegan a la comunidad durante todo el año especialmente a mitad y finales del mismo. Estas presentaciones les generan un ingreso a estos jóvenes, lo cual les sirve para suplir muchas de sus necesidades (Marquez 2015 p 31,)

Luego de analizar las dinámicas en los territorios de gran presencia afro, es posible observar que a pesar de los contextos distintos, hay variables similares, pues el conflicto armado, la educación deficiente y la pobreza son fenómenos que aquejan a la población afrodescendiente nacionalmente y en cada uno de sus territorios. Por ende, en cabeza del Estado recae la obligación de hacer frente a esta situación que vulnera la calidad de vida los derechos de los afrodescendientes dentro y fuera de sus territorios, ya que como nación pluriétnica, debe garantizar además de las obligaciones básicas legales, un espacio de dialogo, en el cual esta población goce de un reconocimiento y protección a su diversidad y de esa manera se pueda evitar o minimizar trastos injustificados como la discriminación laboral

3. La Discriminación y mercado laboral de la población afro en Colombia en tiempos de pandemia

En este tercer apartado se abordan algunas investigaciones sobre la discriminación en la población afrodescendientes y las dinámicas laborales de la misma. José Castro, en su escrito Discriminación en las relaciones laborales, define la misma como: toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (2001, p. 18)

La discriminación en materia laboral se puede presentar de dos formas, primero de manera directa la cual es definida por Ariadna Aguilera como: “La discriminación directa consiste pues en el hecho de tratar a una persona, que se encuentran en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley.” (2007, p.3) y la segunda de manera indirecta la cual se puede encontrar definida en el estudio de Javier Rubio y que hace referencia a omisiones que configuran tratos diferenciados, realizados por el empleador así:

Ésta se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja a personas por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; a no ser que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima. (2012, prr 10)

Es así que la discriminación al ser una conducta que ha sido culturalmente instaurada en la sociedad ha evolucionado con el paso del tiempo, con las diferentes formas de trabajo, lo que ha generado nuevas formas de exclusión como es la discriminación racial hacia los afrodescendientes en los mercados laborales, y como lo expresa Ester pineda, dicha discriminación se evidencia con el pago de salarios más bajos en puestos iguales que los que reciben personas blancas con los mismos niveles de educación formal y destrezas:

Las personas afrodescendientes con independencia de su formación, experiencia y potencialidad encuentran mayores dificultades en lo que refiere el acceso al empleo; así como, limitaciones al ingreso a puestos de supervisión y decisión, motivo por el cual permanecen aún en la actualidad sujetos a empleos de baja estima social (Pineda, 2016, p.14).

Es cierto, la población afrodescendiente, tiene altos índices de rezago escolar que repercuten en el empleo, pues esto descalifica los perfiles de aquellos que quieran apostar por un buen empleo, sin embargo, frente a mano obra calificada su remuneración es más baja sin ninguna razón justa: la población no étnica alcanza un ingreso por hogar promedio de \$1.310.084; la afrodescendiente de \$862.501[.]. Los hogares no étnicos perciben ingresos 1,5 veces más que un hogar afrodescendiente[.]. Con respecto al ingreso promedio de todos los hogares, el hogar no étnico está casi entre 4,6% y 4,9% por encima (Dane 2023, p 26)

la discriminación en la población afrodescendiente asocia dichas personas a empleos de baja estima social, provocando que se creen imaginarios discriminatorios en este ámbito, que han sido aceptados por la sociedad y que es muy frecuente evidenciarlos:

Los múltiples discursos como “El negro se tiene que esforzar el doble”, “Trabajando como negro”, “ser negro en Colombia es ser muy de malas”, “son sólo una muestra de los inmensos y reales imaginarios racistas que se escuchan de manera diaria y que lamentablemente la sociedad ha aceptado y adoptado, permitiéndoles así su paso transgeneracional y perpetuando la exclusión social hacia dicha población. (Rojas 2019, pp. 5-6).

El mercado laboral en la población afro esta permeado por la discriminación, sin embargo, es pertinente expresar que con la llegada del covid -19 se agudizo el contexto de esta población, pues según estadísticas del DANE, antes de la pandemia, es decir en el año 2019, la población afro ocupada se registraba en 1.630.610 personas, pero en tiempos de pandemia, se redujo a 1.387.145. En se mismo sentido, la tasa de desempleo prepandemia era de 227,336 y con el covid aumento a 254,74, afectando en mayor medida a las mujeres afrodescendientes .(DANE 2023 p 14).

En los tres grupos étnico-raciales las mujeres han sido más afectadas que los hombres en el mercado laboral. Sin embargo, sobresalen las mujeres afrodescendientes por presentar peores condiciones, por encima de las mujeres indígenas y las no étnicas .(DANE 2023 p 57)

Las adversidades de la pandemia, conllevaron al cierre de empresas y la reducción de personal, pero con el cese de las restricciones a la movilidad y la reactivación económica impulsada por el gobierno, no fue positiva misteriosamente a los afrodescendientes asalariados, pues las cifras de afros asalariados en 2021 fue de 29.7%, en comparación a la población no étnica que fue del 42.1%, siendo superior a lo presentado prepandemia con 39.3%.. La disminución del trabajo dependiente, fomento el trabajo por cuenta propia y el familiar no remunerado, que aumentaron en un 3% y 2.8% en comparación al 2019. .(DANE 2023 p 20.) Debido al aumento del trabajo informal, también incremento los índices de no cobertura en seguridad social, pues antes de la pandemia la cifra rondaba el 67.4% y en el 2021 se registró en 70.8% .(DANE 2023 p 26).

Con la pandemia, no se modificaron los tipos de ocupaciones característicos de la población afro, pues entre las ciudades de Medellín, Cali y Cartagena, esta población registro los niveles mas alto en

actividades de servicio y aseo con un 31.1% , asimismo en el sector de trabajadores y operadores no agrícolas con 31.3%. .(DANE 2023 p 41) . Esta situación está alejada del contexto de la población no étnica, pues: tiene las mayores participaciones porcentuales en tres de las cuatro áreas metropolitanas (Cali, Cartagena y Medellín), en cuatro de los grandes grupos ocupacionales de mayor estatus o prestigio (no manuales en gran medida calificados): profesionales y técnicos, directores y funcionarios, personal administrativo y comerciantes y vendedores. (DANE 2023 p 40)

Es de suma importancia, analizar el papel de las empresas, las cuales según sus acciones pueden mitigar o aumentar factores relacionados a estos imaginarios racistas en el campo laboral, ya que en cabeza de los empleadores y su proceso de selección y/o reglamentos internos de trabajo está la posibilidad de que esta población pueda competir en iguales condiciones frente a otras personas en el campo y así como lo expresan las autores Stephanie delgado Cortez y Diana paz

Las empresas con su capacidad de generar oportunidades económicas y sociales, tienen un rol central para contribuir a las transformaciones que el país requiere para construir condiciones de desarrollo de esta manera, el sector debe orientarse a desarrollar modelos empresariales que interpreten el contexto territorial para romper los ciclos de violencia, la desigualdad, la exclusión y la violación de derechos humanos, y crear círculos que favorezcan mayores niveles de inclusión económica, laboral y social (2017, p.18.)

En el contexto de la discriminación laboral en la población afrodescendiente, se puede identificar, los comportamientos que generalmente realizan los empleadores, como una fuente de la misma, pues desde una teoría conocida como “Modelo del gusto por la discriminación”, la cual fue expuesta por Gary Becker, en su libro *The Economics of Discrimination*”, publicado en 1957, se expresa que la discriminación es una preferencia o gusto, en el que los empleadores o grupos de empleados de gran influencia, tienen recelo o prejuicios, que les impide convivir con otros trabajadores con cualidades distintas a las de estos, por lo que no importa sacrificar la productividad de la empresa, si se necesita eliminar a los trabajadores que encajan en sus prejuicios o contratarlo por salarios más bajos (Becker, 1957).

Esta situación es muy común en sociedades, como la colombiana, donde abunda el desempleo y la falta de oportunidades, en este caso las personas que presentan diversidad cultural, como los afros, de género

y los que carecen de estudios avanzados se deben someter a trabajar al mando de personas prejuiciosas, en condiciones laborales precarias, todo esto con el fin de sobrevivir; Por lo tanto se puede observar que la falta de oportunidades, facilita la discriminación por aquellos que manejan los medios de producción. No se puede hablar de discriminación, sin analizar a fondo la desigualdad, puesto que es un factor importante en el desarrollo de este fenómeno social, ya que al existir unas notables deficiencias en materia de educación, salud, vivienda entre otros, conllevan que al momento de intentar acceder a una relación laboral, se encuentre en una posición vulnerable, puesto que dicha situación convierte a los afrodescendientes en sujetos pasivos de relaciones de poder, donde los empleadores sacan ventaja en razón de su estatus económicos frente a la necesidad de esta población la desventaja es a menudo estructural. Esto significa, por un lado, que existen patrones de desventaja, es decir, que hay grupos que se encuentran desproporcionada y persistentemente en las peores circunstancias, y por el otro, que existen ciertos arreglos, prácticas, estructuras sociales, culturales e institucionales que producen estos resultados. (Portilla ,2010. p. 669).

la relación entre desigualdad y discriminación, consolida la desfavorable situación social que presenta la comunidad afrodescendiente, la cual es aprovechada por empleadores, sin perjuicio, de que los mismos creen situaciones excluyentes, como el caso de la contratación de estas personas afro como mano de obra barata, es decir por salarios por debajo de los mínimos legales y sin posibilidades de acceder a las prestaciones sociales y seguridad que las que ofrece un trabajo decente:

Finalmente de acuerdo a las investigaciones abordadas por los diferentes autores se puede concluir que la discriminación laboral en la población afrodescendiente ha generado el surgimiento de una economía segmentada que restringen el acceso a las personas afrodescendientes a las industrias de mayor productividad y crecimiento trayendo como consecuencia que las personas afrodescendientes cuando están incorporadas al mercado de trabajo formal lo hagan en industrias con productividad menor al promedio o en su defecto están laborando desde la informalidad, lo cual limita sus niveles de ingreso generando el aumento de las diferencias en calidad respecto de las personas no étnicas con similares niveles de educación y productividad .

4 . Principio de igualdad de oportunidades, como herramienta que mitiga los efectos de la discriminación.

De acuerdo con el informe construir futuro con trabajo decente del programa de capacitación multimedial define el principio de igualdad de oportunidades como: un modo de concebir la justicia social, según el cual un sistema es socialmente justo cuando todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles. (2016. p,1.)

De igual forma este principio en el ámbito laboral es desarrollado por la autora Josefa Montalvo en su escrito igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano, dice que:

La igualdad en el trabajo o la igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombre y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política. (2007, p. 233)

Al abordar temas relacionados al ámbito laboral, es fundamental traer a colación la normatividad externa, es decir los tratados y recomendaciones de la OIT, que se encuentra en el bloque de constitucionalidad según el art 93 de la CP, ya que desarrollan temas relacionados a derechos fundamentales. Cabe destacar que esta entidad es el máximo organismo internacional, encargado de salvaguardar derechos en el campo laboral, así lo demuestra el Convenio - 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 que preceptúa en su artículo 1 numeral 1 que la discriminación comprende: 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. (1968, p.1)

Luego de expresar nociones sobre principio de igualdad de oportunidades, como pilar importante en materia laboral, es necesario abordar la forma como este principio se desarrolla en el contexto colombiano, el Código sustantivo de trabajo, especialmente los artículos 10, 11, y 143. El primero que concibe a todos los trabajador en igualdad de condiciones:

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de

la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley. (Ley 2663, 1950)

También el artículo 11 que hace alusión a ese derecho que tiene cada persona a aspirar libremente a una relación laboral:

Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley. (Decreto Ley 2663, 1950).

Y finalmente el artículo 143 que enuncia las condiciones mínimas, que debe asegurar el empleador a sus trabajadores:

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación. (Decreto ley 2663, 1950).

A nivel jurisprudencial, la Sentencia C-586-16 es importante mencionar ‘ el principio de igualdad de oportunidades al decir que:

La igualdad de oportunidades o de puntos de partida es muy importante en el Estado social de derecho, en tanto que ella “*apunta a situar a todos los miembros de una determinada sociedad en las condiciones de participación en la competición de la vida, o en la conquista de lo que es vitalmente más significativo, partiendo de posiciones iguales*”^[58], teniendo en cuenta, eso sí, que las posiciones del punto de partida pueden variar de una sociedad a otra.

Entonces se puede señalar que este principio de la igualdad contiene la no discriminación, y por lo tanto la respectiva prohibición para el Estado, de establecer condiciones o tratos excluyentes hacia un grupo, en cambio este, en el establecimiento de una verdadera igualdad material, debe procurar establecer condiciones favorables a grupos o sectores vulnerables, y de igual forma sancionar a aquellas personas que abusen o se aprovechen de dicha situación.

la igualdad en el ámbito laboral, se presenta como principio o mandato de optimización, es decir que ayuda a la materialización de otros derechos, puesto que este principio laboral es la forma directa de

garantizar el acceso al trabajo en iguales condiciones para todas las personas, donde no hay espacio a formas discriminatorias, y de esa manera, se logra una calidad vida, pues el trabajo dignifica al individuo y le permite el goce y ejercicio de los derechos humanos, con la ayuda de la intervención estatal. En este orden de ideas, se puede señalar la existencia de una estrecha relación entre el principio analizado y la dignidad humana, definido este por la autora Estefany Ayala, como: la dignidad humana no puede ni debe ser considerada como un derecho humano, sino por el contrario deberá atenderse aquella como parte estructural y fundamental de los derechos, por lo tanto, el reconocimiento de la dignidad surge de la necesidad de defender la primacía del ser humano frente a cualquier tipo de interés social o económico, concibiéndola como la cualidad de no rebajarse de categoría por ninguna circunstancia (2014, p. 4)

la relación entre estos derechos existe debido a que el objetivo de la igualdad de oportunidades es la protección del derecho al trabajo, que a su vez se encuentra relacionado íntimamente con la dignidad humana, pues este referente constitucional, considerado la piedra angular de los Estados, es la base de todos los derechos, por lo cual el goce o desprotección de derechos fundamentales afectan directamente a la dignidad humana: no podemos hablar de una igualdad de personas sin que exista previamente la vida materializada en un ser humano, mismo que por el simple hecho de existir y de ser un ser humano, le son inherentes derechos, los cuales deberán respetar diversos principios, entre los cuales destaca principalmente el de igualdad. (Ayala 2014 p. 5)

Entender el derecho al trabajo como medio para alcance de la dignidad humana, es comprender que, si una persona logrará el acceso a un empleo, tendrá la oportunidad a través de la remuneración recibida, de satisfacer todas sus necesidades y de esta manera a mejorar su calidad de vida. Entonces si se garantiza la dignidad no habría espacio a fenómenos como la discriminación en el caso de los afrodescendientes, por el simple de hecho de que si este referente constitucional se convierte en el objetivo principal de los Estado, cada derecho o norma desprendida del mismo, sería aplicada en el contexto social:

Reconocer a la igualdad como valor esencial y complemento de la dignidad como fundamento de los derechos humanos, permite entrar en el tema de la prohibición a la discriminación y el trato diferente sobre personas iguales, puesto que esta es incompatible con la dignidad y con ella se viola uno de sus

principios fundamentales como lo es el de la Universalidad, ya que los derechos humanos deben respetarse y cumplirse bajo la premisa que “debemos hacer que sea real para el mayor número de personas posibles (Cantor 2018 p. 28)

Cuando se habla de igualdad y sobre todo, de su debida aplicación, se refiere al acceso en igual medida a derechos, bienes y servicios de la vida diaria, considerando el contexto social, es decir que este principio se materializa en el panorama de la población afrodescendiente, en la medida en que las personas accedieran a una educación de calidad, para elegir su profesión u oficio libremente, y en este sentido desarrollen plenamente su potencial y reciban un salario, cobertura a seguridad social y prestaciones sociales, con base a la ley, los méritos y las condiciones pactadas, sin ningún tipo de trato excluyente durante el proceso de selección o en la ejecución del mismo, ya que en la práctica se evidencia que minorías étnicas como los afrodescendientes no solo ven vulnerado su derecho a la igualdad, cuando se encuentra dentro de un trabajo:

La discriminación puede manifestarse en la instancia o momento de acceso a un empleo -en la selección, en la convocatoria o cuando se arma un perfil o una solicitud, cuando algunos son desestimados como candidatos aun cumpliendo con los requerimientos necesarios; o por supuesto, por medio del despido injustificado o su puestamente "justificado" pero fundado en estereotipos o prejuicios. (programa de capacitación multimedial 2016, p 2)

Por otro lado, se puede señalar que la aplicación de este principio, va de la mano del contexto económico, político y social, puesto que este último, influye en la eficacia de los postulados de la igualdad, ya que estos serán realmente efectivos, en la medida en que superen o interpreten factores como la desigualdad, pobreza y demás situaciones que se presentan en el diario vivir de poblaciones como los afrodescendientes, pues : no tener las mismas oportunidades de atención en salud, saneamiento básico, alimentación, servicios públicos, educación formal, vivienda y el hecho de habitar en zonas y comunas de la ciudad con presencia de actores armados y de bandas delincuenciales, se convierte en factores determinantes de marginación para el acceso al mercado laboral formal, al no lograr desarrollar las mismas condiciones y dotaciones de capital humano asociado al trabajo productivo, para competir con otros grupos poblacionales en el acceso a trabajo decente. (Ossa 2013, p. 55).

Para concluir se debe entender que este principio de igualdad hace equipo con la dignidad humana en la garantía del derecho al trabajo, pero entendiendo el panorama de desigualdad de la población afro, los postulados de este principio deberán interpretar el contexto social, y así aplicar condiciones igualitarias desde la diferencia. La lucha versus la discriminación laboral es una tarea de nunca terminar, pero estrategias como el programa ser pilo paga, somos pazcífico, donde se establecieron becas, cuyo requisito era obtener un puntaje especial (Menor al exigido a nivel nacional) en las pruebas icfes brindó a los estudiantes de la región pacífica la oportunidad de recibir educación universitaria; Acciones como la antes descritas, son nociones de igualdad de oportunidades pues la forma de garantizar un acceso al empleo para la población afro, comienza desde la educación y la preparación de los mismos como profesionales competitivos al nivel de las personas no étnicas

CONCLUSIONES

Según la constitución, Colombia como Estado Social de Derecho debe permitir la participación plural de todos los sectores que conforman la sociedad, con el fin de obtener un trato igual sin discriminación alguna. Por ello se tiene la constitución y la ley como principales herramientas en contra de estos factores que van en contra de la igualdad de trato, por eso al concluir esta investigación, se pudo denotar la importancia, de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, pues sin duda demuestra ser de gran utilidad, para regular las relaciones laborales entre empleadores y integrantes de las comunidades afrodescendientes; Sin embargo se debe tener en cuenta que la eficacia en su aplicación está sujeta a factores, como el contexto socioeconómico, la pobreza y la desigualdad, ya que se debe procurar armonizar este principio con las necesidades propias de cada una de las comunidades afrodescendientes dentro y fuera de sus territorios, y de esta manera salvaguardar los derechos fundamentales, aunque la tarea no sea fácil, es menester del Estado y sus instituciones , garantizar la aplicación de este principio, atacando los generadores de desigualdad y de esa manera mitigar de plano discriminación laboral, para efectivamente honrar el carácter de nación pluriétnica establecido en la constitución colombiana

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilera, A. (2007). Discriminación directa e indirecta. Facultad de Derecho. *Indrec revista per a l'anàlisi del dret*, (1) 1-18 <https://acortar.link/ABpvxF>
- Alto comisionado de las naciones unidas para los refugiados (ACNUR). (2012). Situación Colombia. Afrodescendientes. [Situación Colombia: Afrodescendientes. Hoja Informativa junio de 2012 \(acnur.org\)](#)
- Asociación de Consejos Comunitarios y Organizaciones del Bajo Atrato (Ascoba), (2005), “Qué es para nosotros el territorio”, en Selva y Río, número 2.
- Ávila A. (2009). *Conflicto Armado en Cauca: Reconfiguración del poder regional de los actores armados*. Corporación Nuevo Arco Iris.
- Ayala E. (11-13 de mayo de 2014). La dignidad humana como principio fundamental de los derechos humanos frente a los nuevos derechos de género. (Ponencia) XVIII Congreso de empoderamiento femenino, Instituto De Ciencias Sociales Y Humanidades UAEH, recuperado de:
https://www.uaeh.edu.mx/xiii_congreso_empoderamiento_fem/documentos/pdf/C057.pdf
- Barbary, O. (2004). El componente socio-racial de la segregación residencial en Cali. En F. U. Giraldo (Ed.). *Gente negra en Colombia: dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico* (113-156). Medellín: Editorial Lealon [Gente negra en Colombia : dinamicas sociopoliticas en Cali y el Pacifico \(ird.fr\)](#)
- Becker, G. S (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: Edición 2. Chicago Editorial University of Chicago Press
- Cantor, L. (2018) *El trabajo y la dignidad humana desde la perspectiva kantiana*. Pontificia universidad javeriana Cali. [*Trabajo dignidad perspectiva.pdf \(javerianacali.edu.co\)](#)
- Castro, J (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Revista Boletín Dirección del trabajo*, 1.146, 7-19. [Discriminación en las Relaciones laborales. Algunos casos particulares \(José Francisco Castro Castro\) - DT - Dirección del Trabajo](#)
- Código Sustantivo del trabajo [CST]. Decreto ley 2663 de 1950. 5 de agosto de 1990 (Colombia).

Comisión interamericana de derechos humanos (C. I D. H) (2011). La situación de las personas afrodescendientes en las Américas.

Consejo nacional de paz afrocolombiano (CONPA) . (2019). El crimen del dane: el genocidio estadístico de la gente negra, afrocolombiana, raizal y palenquera en colombia. [EL CRIMEN DEL DANE: EL GENOCIDIO ESTADÍSTICO DE LA GENTE NEGRA, AFROCOLOMBIANA, RAIZAL Y PALENQUERA EN COLOMBIA. – Proceso de Comunidades Negras de Colombia \(renacientes.net\)](#)

Corte Constitucional, Sentencia T-276 del 1 de agosto del 2022.M.P: Diana Fajardo Rivera.

Córdoba, K. Martínez, G. (2022). Migración interna y el acceso a los servicios de salud. El caso de la población afrocolombiana migrante del departamento del Chocó a Medellín. *Revista CES Derecho*, 13(2), 28-44. [Migración interna y el acceso a los servicios de salud. El caso de la población afrocolombiana migrante del departamento del Chocó a Medellín | CES Derecho](#)

Corte constitucional, Sentencia C-586 del 26 de octubre de 2016. M.P: Alberto Rojas

Dejusticia (2017) *Expediente T-5877618, correspondiente a la acción de tutela interpuesta por Jonh Jak Becerra Palacios contra A. R* .Editorial Dejusticia <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/05/Dejusticia-Intervencio%CC%81n-T5877618-Discriminacio%CC%81n-Racial-en-el-Empleo-SIGNED1.pdf>

Delgado,S. Paz D. (2017) *inclusión laboral y diversidad de la población afrodescendiente: los desafíos del sector empresarial en Santiago de Cali* [Pasantía de investigación para optar al título de administrador de empresa] Red uao [T07188.pdf \(uao.edu.co\)](#)

Departamento administrativo nacional de estadística. (2007) Colombia una nación multicultural, su diversidad étnica.

[Microsoft Word - COLOMBIA UNA NACIÓN MULTICULTURAL_29_SEP_2010.doc \(dane.gov.co\)](#)

Departamento administrativo nacional de estadística. (2008) Estudio sociodemográfico de la población colombiana, censo general 2005. [\(Microsoft Word - Estudio Sociodemogr\341fico 10-08-2008.doc\) \(sdp.gov.co\)](#)

- Departamento administrativo nacional de estadística. (2021). Comunidades Negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, resultados del censo nacional de población y vivienda 2018 [informe-resultados-comunidades-narp-cnpv2018.pdf \(dane.gov.co\)](https://dane.gov.co/informe-resultados-comunidades-narp-cnpv2018.pdf)
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). Mercado Laboral de los Grupos Étnico-Raciales En Colombia antes y después de los confinamientos por el Covid-19 [abr-2023-Mercado-Laboral-Etnico-Raciales.pdf \(dane.gov.co\)](https://dane.gov.co/abr-2023-Mercado-Laboral-Etnico-Raciales.pdf)
- Escuela Nacional Sindical (2012). Déficit del trabajo decente en la población afrocolombiana, Cartagena, Buenaventura, Cali, Medellín. Agencia de información laboral (AIL). <https://ail.ens.org.co/noticias/la-poblacion-afrocolombiana-sufre-mayor-deficit-trabajo-decente-exclusion-laboral/>
- Galindo D. (2003). *Mercado Laboral y Discriminación Racial: Una Aproximación para Cali.*: Universidad de los Andes <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/8369/dcede2003-14.pdf?sequence=1>
- López, E Medina A (2012). Poblaciones negras en el norte del Cauca. Contexto político organizativo. Observatorio de territorios étnicos https://etnoterritorios.org/apc-aa-files/92335f7b3cf47708a7c984a309402be7/cartilla_poblaciones_negras_en_el_norte_del_cauca.pdf
- Márquez, R. (2015). *Una propuesta de desarrollo económico incluyente en San Basilio de Palenque.* [Tesis de maestría] Universidad Tecnológica de Bolívar [0068930ab.pdf \(utb.edu.co\)](https://utb.edu.co/0068930ab.pdf)
- Mina, M. (2011). *Esclavitud y libertad en el valle del río Cauca.* Universidad de los Andes <https://n9.cl/z7rek>
- Montalvo J. (2007). Igualdad laboral y no discriminación en el contexto mexicano. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (40), 229-242. <https://acortar.link/kOxK6A>
- Moreno, F. A. (2019). *Prácticas de subsistencia de las familias que habitan en tierras ganadas al mar: Notas sobre las estrategias de resistencia del grupo de pobladores de los Barrios El Cristal y*

El Olímpico del Distrito de Buenaventura. [Tesis de pregrado]. Universidad del pacífico [monografia 2020 lista.pdf \(unipacifico.edu.co\)](#)

Organización internacional del trabajo (OIT). 4 de junio de 1958. C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---
declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf)

Ossa L. (2013) *Mujeres, pobres y negras: triple discriminación Una mirada a las acciones afirmativas para el acceso al mercado laboral en condiciones de trabajo decente en Medellín. (2001-2011)*. [Tesis de maestría]. Universidad Pontificia Bolivariana. [Tesis maestría desarrollo-lorena alvarez- mujeres pobres y negras triple discriminacion.pdf \(upb.edu.co\)](#)

Pineda E. (2016). Discriminación racial y vida cotidiana en América Latina: Empleo, educación y medios de comunicación. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 22 (2) pp.121-144.

Portilla K.(2010). más allá de la igualdad formal: dignidad humana y combate a la desventaja. En Carol Arriaga y Jorge Carpizo (ed) *Homenaje al Dr. Emilio O. Rabasa*, (pp 655-674) instituto de investigaciones Jurídicas de la unam. [Repositorio Institucional de la UNAM](#)

Programa de capacitación multimedial (2016) Construir futuro con trabajo decente igualdad de oportunidades. [EXPLORA CONSTRUIR FUTURO CON TRABAJO DECENTE TRABAJO DECENTE DIÁLOGO SOCIAL ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL IGUALDAD DE OPORTUNIDADES - PDF Free Download \(docplayer.es\)](#)

Rangel, M. (2016). *Políticas públicas para afrodescendientes*. Series y Políticas. Cepal [untitled \(cepal.org\)](#)

Rincón, A. C. (2019). “La necesidad o el arte de andar el mundo”: migraciones “negras” en Colombia durante la primera mitad del siglo XX. Un balance historiográfico. *Quirón. Revista de Estudiantes de Historia*, (Especial), 60-78.

Rojas. B (2019) *Una revisión de literatura: factores de exclusión sociolaboral en la población afrocolombiana en la ciudad de cali* [.Trabajo de pregrado], Universidad Cooperativa. [Factores de exclusión sociolaboral en la población afrocolombiana en la ciudad de Cali \(ucc.edu.co\)](#)

Rojas, J (2013) ¿Colombia es proclive a la discriminación laboral por raza? *revista actualidad laboral*, (178), 4-9

Rubio, J. (2012). *Factores sociológicos de la discriminación sociolaboral*

. *Nómadas: Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, (35). 189-199
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18126372010.pdf>

Sanders, T. (1978). Economía, educación y emigración en el choco: informe de un funcionario del American Universities Field Staff. *Revista Colombiana de Educación*, (2). [Economía, educación y emigración en el choco: informe de un funcionario del American Universities Field Staff | Revista Colombiana de Educación \(pedagogica.edu.co\)](#)

Sotelo . Y. (2019). Análisis del desempeño de las subregiones del departamento del Cauca y su contribución al desarrollo territorial.