

Identificación de Factores Explicativos del Fenómeno de la Precariedad laboral en la Agroindustria Bananera de la Región de Urabá, Durante el Año 2018 a Partir del Tipo de Contratación Jornada Especial.

Hernández Berrio Greisy

E-mail: greisy.hernandez@udea.edu.co

Vivas Granados Vidal

E-mail: vidal.vivas@udea.edu.co

Trabajo de Investigación Para Optar al Título de Sociólogo

Asesor Académico:

Juan Diego Álvarez Hidalgo

Mg. En Historia de la Universidad de Antioquia

E-mail: diego.alvarez@udea.edu.co

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Sociología

Seccional Urabá

Apartadó

2020

Identificación de Factores Explicativos del Fenómeno de la Precariedad laboral en la Agroindustria Bananera de la Región de Urabá, Durante el Año 2018 a Partir del Tipo de Contratación Jornada Especial.

Hernández Berrio Greisy

E-mail: greisy.hernandez@udea.edu.co

Vivas Granados Vidal

E-mail: vidal.vivas@udea.edu.co

Trabajo de Investigación Para Optar al Título de Sociólogo

Asesor Académico:

Juan Diego Álvarez Hidalgo

Mg. En Historia de la Universidad de Antioquia

E-mail: diego.alvarez@udea.edu.co

Universidad de Antioquia

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Departamento de Sociología

Seccional Urabá

Apartadó

2020

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS	III
Agradecimientos	4
Resumen	5
Palabras claves:	5
Precariedad laboral, jornada especial, jornada ordinaria, agroindustria bananera.	5
Abstract	6
Introducción	7
Antecedentes de Investigación	8
Formulación del Problema	10
1. Objetivos	13
1.1. General:	13
1.2. Específicos:	13
2. Hipótesis General:	13
2.1. Hipótesis de Trabajo	13
3. Definición y Descripción de Las Variables	14
4.1. Una Breve Definición de Precariedad Laboral de la OIT Como Punto de Partida.	14
4.2. Lo Que Se Debe Entender Por Trabajo	16
5. Metodología	24
5.1. Población Objeto	24
5.2. Unidad de Análisis	25
5.3. Diseño Estadístico del Muestreo	26
5.4. Selección de La Muestra	26
5.5. Métodos Para Seleccionar los Trabajadores.	27
5.6. La Encuesta y El Trabajo de Campo	28
5.7. Procesamiento Electrónico de Datos	28
5.8. Análisis Estadístico de Los Datos	29
6. Análisis de Resultados	31
<i>Gráfico 1. Diferenciación por sexo en los Trabajadores</i>	31
<i>Gráfico 2. Grupo étnico en el que se reconoce</i>	32
<i>Gráfico 3. Municipio de residencia de los Trabajadores</i>	32
<i>Gráfico 4. Estado civil de las Trabajadores</i>	33
<i>Gráfico 5. Estrato socioeconómico de los Trabajadores.</i>	33
<i>Gráfico 6. Calidad de la vivienda de los Trabajadores.</i>	34

Gráfico 7.	34
7.1. <i>Material predominante de las paredes exteriores de la vivienda de los Trabajadores</i>	34
7.2. <i>Material predominante de los pisos de vivienda de los Trabajadores</i>	35
Gráfico 8. <i>Tipo de contratación vigente del Trabajadores</i>	35
Gráfico 9. <i>Ingreso del Trabajador por salario en el último mes</i>	36
Gráfico 10. <i>Tiempo trabajado la última semana por el Trabajador</i>	36
Gráfico 11. <i>Días trabajados en el último mes por el Trabajador.</i>	37
Gráfico 12. <i>Compatibilidad del horario con otras obligaciones (familiares y sociales)</i>	38
Gráfico 13. <i>Estabilidad laboral de los Trabajadores.</i>	38
Gráfico 14. <i>Actividad que el TAB realiza cuando no trabaja: Elaborada por el equipo de investigación.</i>	39
8. Tablas	41
Tabla 1. <i>Factores endógenos y exógenos: Elaborada por el equipo de investigación.</i>	41
Tabla 2	42
Tabla 3	44
Tabla 4	46
Tabla 5	48
Tabla 6	49
9. Conclusiones	51
10. Recomendaciones y Sugerencias	54
11. Referencias	56
12. Anexos	61
Anexo A	61
Anexo B	62

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Dedicatoria

A todos los trabajadores bananeros de la región de Urabá y sus familias.

Agradecimientos

A la Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas y especialmente al Departamento de Sociología. A todos nuestros docentes de los diferentes cursos, y de forma especial al docente Juan Diego Álvarez Hidalgo que nos acompañó en la elaboración de este respectivo trabajo de grado y nos tuvo mucha paciencia.

Al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Agroindustria de Colombia – SINTRACOL, por permitirnos utilizar sus instalaciones y afiliados para aplicar la encuesta. Especialmente al señor Guilmer Alonso Escobar Acosta, Directivo sindical, quien nos acompañó incondicionalmente con lo que estuvo a su alcance.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Resumen

Este trabajo de investigación se construyó a partir de la búsqueda de recolección de información en campo (datos empíricos), fuentes primarias y la revisión bibliográfica en documentos oficiales como la convención colectiva de un sindicato de trabajadores, además de documentos de tipo académico relacionados con el tema de precariedad laboral. La periodicidad analizada abarca el año laboral de los trabajadores de la agroindustria bananera que va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2018, a los cuales se le aplicó una encuesta de tipo socioeconómica que recoge información de cada trabajador en relación con las condiciones de trabajo y de vida social. La metodología aplicada se soporta en un enfoque cuantitativo que utiliza indicadores para calcular el nivel de precariedad laboral de un grupo de trabajadores, a partir de los resultados arrojados en las encuestas para inferir la repercusión de la precariedad laboral en la vida cotidiana del trabajador de la agroindustria bananera de la región de Urabá en el departamento de Antioquia de la República de Colombia.

Palabras claves:

Precariedad laboral, jornada especial, jornada ordinaria, agroindustria bananera.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Abstract

This research work was built from the search for the collection of information in the workplace (empirical data), primary sources and the bibliographic review in official documents such as the collective agreement of a worker's union, in addition to documents of the type academic related to the subject of job insecurity. The periodicity analyzed covers the labor year of workers in the banana agribusiness that runs from January 1 to December 31, 2018, to which a socioeconomic survey was applied that collects information on each worker in relation to the conditions work and social life. The applied methodology is supported by a quantitative approach that uses indicators to calculate the level of job insecurity of a group of workers, based on the results of the surveys, infer the impact of job insecurity on the daily life of the agribusiness worker banana plantation from the Urabá region in the Antioquia department from Republic of Colombia.

Key words: Job insecurity, special day, ordinary day, banana agribusiness

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Introducción

Esta investigación se circunscribe al área de formación de la sociología del trabajo, mediante enfoque cuantitativo y la aplicación de indicadores se muestra que a través de estudios empíricos sobre la precariedad laboral en las organizaciones, se puede mostrar de forma concreta los factores explicativos que la generan, además de los factores endógenos y exógenos involucrados para que posteriormente sean intervenidos por los directivos de las empresas, de los sindicatos y los trabajadores mismos. Este trabajo aborda la precariedad desde una concepción diferente a la establecida como la ausencia de seguridad social o la inestabilidad del empleo, en esta ocasión la precariedad tiene que ver con aspectos sociales que son en buena medida una consecuencia que está directamente relacionada con el horario de trabajo y las distancias entre el lugar de residencia y el centro de trabajo.

Este trabajo toma la muestra de un grupo de trabajadores que están asociados al sindicato SINTRACOL en la modalidad de contratación jornada especial y ordinaria, quienes llevan vinculados por lo menos un año a la actividad de la agroindustria bananera, especialmente aquellos cuya actividad se desarrolla en el campo o en la empacadora distintas a las de tipo administrativo y transporte (administradores, oficinistas, coordinadores de campo, conductores), de esta forma se intenta dar respuesta a los asuntos relacionados con las necesidades básicas y complementarias que no cubren en un 100% por razones que serán abordadas posteriormente en el desarrollo de esta investigación.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Antecedentes de Investigación

El fenómeno de la precariedad lo han abordado distintos autores desde Europa, hasta Norteamérica, pasando por Latinoamérica, etc. Para efectos de este trabajo se toman diversos autores como; González, V. (2017), De la Garza, E. (2001; 2009), Celis, J. (2012), Herrador, f. y Rivera, J. (2010), entre otros. Teniendo en cuenta que el primer autor lo hace desde una perspectiva jurídico-empírica formal del empleo, en la que se describen definiciones que permiten aclarar lo que se entiende por el concepto de precariedad. En tal sentido, delimita el concepto de precariedad laboral a las formas de empleo (empleo temporal, subempleo, cuasi autoempleo, informal, etc.,) cuyo común denominador es que dichos fenómenos están por debajo de los niveles normativos aceptados por las políticas de trabajo digno y decente; para posibilitar su observación empírica, para el caso de Colombia, lo anterior implica que estos trabajadores no alcanzan a satisfacer sus necesidades básicas y la de su grupo familiar, ya que sus ingresos están por debajo de su gastos mensuales, deteriorando lo anterior y otros factores su calidad de vida.

Además, considera la precariedad como un fenómeno complejo de regular y que lo clasifica en varias dimensiones. Temporal: grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo. Organizacional: control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad). Económica: pago suficiente y progresión salarial. Social: protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables. Y, por último, protección social: beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo. (González, 2017).

El segundo autor, De La Garza; aborda la definición de trabajo, entendiéndolo como una forma de interacción entre dos personas o una persona en relación con un medio de producción también, el trabajo *per se* debe garantizar unas condiciones

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

mínimas que pueden ser entendidas además como seguridades, es decir, salarios, condiciones laborales, protección física y de salud ocupacional, estabilidad laboral entre otras. Además, analiza las diferenciaciones históricas de lo que es posible considerar como el *trabajo y el no trabajo*, entendiendo que, *el trabajo no puede ser determinado por el tipo de actividad o de objeto, sino por su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación*, (De la Garza, 2001, Pág. 120). Con lo anterior, es importante tener en cuenta que desde la teoría marxista “el valor solo es posible que se transfiera a través de la aplicación de la fuerza de trabajo del hombre, puesto que las máquinas no producen valor”. El trabajo es una relación social que involucra de forma directa al capital, es en función de este que la maquinaria comercial se activa y a su vez depende de la aplicación de fuerza de trabajo en una relación obligatoria de intercambio de efectos (interrelacionarse con el otro) para que lo abstracto tome la forma material disponible y necesaria para el mercado.

El tercer autor; Celis, J. (2012), utiliza el concepto de “*trabajo precarizado*” tomándolo como un fenómeno que aplica de forma general para América Latina, donde “*los trabajadores y las trabajadoras de los distintos sectores económicos del campo y de la ciudad, padecen la precarización producida por la subcontratación laboral*”. Es decir, esta que es inseparable de las políticas de gestión empresarial en el marco de la reestructuración productiva, ha capturado especial atención como eficaz mecanismo en el proceso de desregulación y de pérdida de derechos laborales (declaración del encuentro internacional subcontratación laboral: miradas multidimensionales; Bogotá, 27 de mayo de 2011).

Por su parte, Herrador, f. y Rivera, J. (2010, Págs. 75 - 89), hacen un análisis en otras áreas productivas diferentes a la agroindustria bananera y señalan citando a (Zubero, 2007) que; “*La precariedad laboral debe describirse, primero, por comparación del mercado de trabajo en los años precedentes frente a los años ochenta y siguientes*”. Lo anterior implica una descripción del fenómeno de la precariedad laboral; este análisis tiene su origen en la literatura de las ciencias sociales que refleja la necesidad de reivindicar un pasado en el que las relaciones laborales eran más estables y

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

procuraban la acumulación progresiva de mejoras económicas y formativas para los trabajadores, donde en el marco de la categoría de Estado-Nación este podía arbitrar la protección de un ordenamiento jurídico que imperaba sobre la voluntad de los empleadores, pero por consecuencia de la globalización de los mercados y otros fenómenos de la economía moderna donde el capital deslocaliza las empresas, procurando desinflar las unidades productivas. A través de la tercerización de servicios eliminan la necesidad de mantener fuertes estructuras de externalización y descentralización con la finalidad de buscar un mayor beneficio económico para el empresario en detrimento del trabajador.

El neoliberalismo y la globalización no puede escindir de la precarización, ambos crean las condiciones necesarias para mantener en vigencia a este fenómeno que ha implicado cambios en las estructuras internas de los Estados, donde el empleo y sus distintas manifestaciones, como la contratación y derecho de asociación de los trabajadores, han sido los más afectados por la influencia del capital en las políticas económicas y reguladoras del derecho al trabajo decente. Cabe destacar que no se encontraron otros desarrollos en la línea de este tipo de investigaciones, que aportarán insumos relevantes al desarrollo de la misma.

Formulación del Problema

En la actualidad la problemática concerniente al trabajo decente y su contraparte, la precariedad laboral, están en un constante enfrentamiento en los diferentes escenarios laborales. El énfasis en el trabajo decente, como una máxima que ha tomado fuerza en las últimas décadas, desde los organismos de regulación internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), pero también internos como los de carácter oficial, Organizaciones No Gubernamentales y los mismos sindicatos y sus estructuras organizativas. La precariedad laboral es una tendencia en los escenarios laborales contemporáneos bajo la égida del neoliberalismo, los acuerdos internacionales, Decálogo del Consenso de Washington, pero también modificaciones en el marco legislativo nacional sobre trabajo, como la Ley 50 de 1990, las políticas del primer

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

gobierno de Álvaro Uribe, 2002-2006, la flexibilización laboral, el desmonte de derechos y beneficios a los trabajadores como seguros contra despido por antigüedad, las horas extras, extensión de la jornada diurna (Trujillo y Cardona, 2009). Es necesario, entonces comprender lo que ocurre en la agroindustria bananera de Urabá, a partir del análisis a un grupo de trabajadores de diferentes fincas bananeras, afiliados al sindicato SINTRACOL.

El trabajo en la zona central de la región de Urabá se concentra en la agroindustria bananera, que tuvo sus inicios en la década de los 60 y se fortaleció cuando nació la Unión de Bananeros de Urabá – UNIBAN, convirtiéndose en el proveedor principal a nivel nacional y que también exportaba hacia los mercados internacionales de Estados Unidos y Europa. En la actualidad la agroindustria bananera genera cerca de 22.000 puestos de trabajo directos a trabajadores bananeros en unas 307 fincas de banano alrededor del golfo de Urabá. En una entrevista realizada al Presidente de Augura, este precisó que;

El 98% de la mano de obra está sindicalizada, y existe una relación armoniosa y de trabajo en equipo, hecho que sirve de ejemplo para otros sectores empresariales del país. Para 2018 la agroindustria del Banano continuó ocupando el tercer renglón de las exportaciones del agro en Colombia, después del café y las flores¹. Sin embargo, la preocupación inicial por la inserción laboral limitada de los jóvenes en el sector bananero agroindustrial de Urabá, devela indicios de que podrían existir factores de precariedad laboral que afectan a los trabajadores, sector en el cual los jóvenes se rehúsan a participar, por lo que el gremio de AUGURA para suplir sus necesidades de personal ha acudido a formas atípicas de inserción laboral que denotan la crisis de talento humano joven en el sector que propendan al relevo generacional efectivo y que garanticen la permanencia de ese negocio o actividad económica en el tiempo. En las fincas bananeras las jornadas de trabajo son extensas, lo que indica que la vida laboral del trabajador supera su vida social y es posible que tengan repercusiones en sus vidas cotidianas, evidenciando allí las razones que inciden en que algunos jóvenes se nieguen a

¹ Caracol Radio. 2019

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

la inserción laboral en esta agroindustria. Pese a que la inserción laboral de jóvenes fue la preocupación inicial, no es esta el objeto de este trabajo de investigación sino la precariedad laboral en sí, a partir de un sistema de contratación especial único en el país el cuál fue pactado convencionalmente y podría configurar una precariedad laboral contractual.

Es de anotar, que la precariedad objeto de esta investigación, no pasa por la ausencia de afiliación a seguridad social (POS, régimen pensional y otros beneficios), sino que se enfoca como se mencionaba, en factores relacionados con una forma de contratación específica, o forma contractual de flexibilización laboral que repercute en condiciones materiales en el lugar de trabajo, jornada y remuneración, etc., que incide en la precarización que se analizará en el presente trabajo de investigación, para comprender los factores explicativos de la precariedad laboral a partir de este tipo de contratación. Entre los cuales se encuentran, la jornada laboral, la labor realizada, los salarios, el número de personas que componen el grupo familiar y edad del trabajador.

Lo anterior, en términos materiales, plantea la necesidad de aplicar indicadores y medir las variables que hacen parte de este fenómeno para intentar responder a los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los factores que inciden en la precariedad laboral de los trabajadores de la agroindustria bananera a partir del tipo de contratación jornada especial? ¿Qué factores explicativos dan cuenta de la precariedad laboral? ¿Qué indicadores son más apropiados para explicar e identificar el nivel de precariedad entre los trabajadores de la agroindustria bananera? ¿La precariedad laboral implica solamente desprotección o falta de garantías en materia de seguridad social y afiliación al plan obligatorio de salud y régimen pensional? ¿Cómo repercute la precariedad laboral en la vida cotidiana del trabajador? Y en términos generales, ¿Existen factores explicativos del fenómeno de la precariedad laboral que afectan a los trabajadores de la agroindustria bananera de la región de Urabá?

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

1. Objetivos

1.1. General:

Identificar factores explicativos del fenómeno de la precariedad laboral en los trabajadores de la agroindustria bananera en la región de Urabá durante el año 2018 a partir del tipo de contratación jornada especial.

1.2. Específicos:

- Demostrar si el tipo de contratación jornada especial es un factor explicativo de la precariedad laboral de los trabajadores en la agroindustria bananera de la región de Urabá.
- Determinar el nivel de precariedad laboral de los trabajadores jornada especial según factores endógenos y exógeno de la agroindustria bananera de Urabá.
- Inferir la repercusión de la precariedad laboral en la vida cotidiana del trabajador de la agroindustria bananera de la región de Urabá.

2. Hipótesis General:

Hay unos factores que explican la precariedad laboral en los trabajadores de la agroindustria bananera de la región de Urabá.

2.1. Hipótesis de Trabajo

- El tipo de contratación jornada especial de los trabajadores es un factor explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera en la región de Urabá. (H₁)
- La alta accidentalidad al interior de la agroindustria es un factor de precarización laboral del trabajador bananero. (H₂)
- El salario convencional es un factor determinante en la precarización del trabajador de la agroindustria bananera. (H₃)
- El número de personas a cargo es un factor explicativo de la precariedad del trabajador de la agroindustria. (H₄)

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

- La labor que realiza un trabajador bananero influye directamente en el devengado salarial. (H₅)
- La jornada laboral es una condición en el tipo de contratación de los trabajadores de la agroindustria bananera en Urabá que inciden en su precarización laboral. (H₆)
- La edad del trabajador bananero influye directamente en el devengado salarial. (H₇)

3. Definición y Descripción de Las Variables

- Tipo de contratación
- Salario
- Labor realizada
- Edad
- Personas a cargo
- Accidentes laborales
- Jornada laboral

Para una descripción más detallada de las variables, ver anexo A (tabla explicativa de variables).

4. Marco Conceptual

4.1. Una Breve Definición de Precariedad Laboral de la OIT Como Punto de Partida.

La OIT (1997) ha definido la precariedad como “*Relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación*” Lo anterior, remite inmediatamente a la idea de que la precariedad no se trata de meros intereses económicos, sino más bien de un mínimo de condiciones

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

asociadas al trabajo que garantizan el empleo digno y por ende condiciones de bienestar para quien vende su fuerza de trabajo.

El ejercicio que hace el profesor uruguayo Oscar Ermida Uriarte, permite apreciar un acercamiento a la definición de trabajo decente, tomando como punto de partida su significado gramatical del idioma inglés que traduce *Decent* como *Satisfactorio*. Por su parte en el idioma castellano una de las acepciones, específicamente la sexta lo define cómo *de buena calidad o en cantidad suficiente* (Uriarte, 2001). Es así, cómo se ha tenido en cuenta, que cuando se hace un acercamiento a esta definición se trata de la cantidad y calidad que del trabajo logre la satisfacción del sujeto. En el caso de la agroindustria bananera de Urabá, tiene que ver además con la afiliación a un sindicato, que se rigen por la Constitución Política de Colombia² que aplican en todo el territorio nacional. Los sindicatos como entes defienden y salvaguardan los derechos del trabajador, prestando asistencia y asesoría especializada en caso de ser requerida. En Colombia, más allá de las conceptualizaciones de la OIT sobre los cuatro principios en los cuales se fundamenta la noción de trabajo decente: principios y derechos en el trabajo; focalización y creación del empleo como mandato político; protección social como mandato ético; tripartismo y dialogo social. Es necesario, definir claramente la noción de trabajo decente desde la normatividad laboral vigente, para ponerla en discusión con su contraparte, el trabajo precarizado, ya que desde los cambios normativos que se introduce a la normatividad laboral, se permite e incluso incentiva, la subcontratación laboral, la cual afecta los derechos de los trabajadores, dando lugar a la precariedad laboral. Siguiendo a (Beck, 2000) el trabajo se vuelve precario en países como Estados Unidos a raíz de la creciente tecnología que reemplaza la labor de la mano del hombre, haciendo que todo empleo tenga la condición de sustituible. Esta es una de

² Art 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Art 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

las razones para abaratar la mano de obra, se le suma además la creciente flexibilidad que reclaman los empresarios como una estrategia para poder despedir más rápido y fácil, por tanto, la mano de obra sobrecualificada no siempre se ubica en un nivel de superioridad sino de igualdad con fines productivos comunes. Este mismo autor hace énfasis en dos clases de “*precariado*” que ha dejado la globalización y el capitalismo, el primero *la clase de los cualificados precarios*; son en apariencia autónomos, pero viven bajo la presión de ser competitivos, pueden ser fácilmente reemplazados por otros competidores en igualdad de condiciones que él, se trata de MOC³, los afecta principalmente el subempleo y el pluriempleo. Los segundos, *la clase de los working poor*; es la clase que posee escasa o nula cualificación, denominados también MONC⁴, amenazados constantemente por la automatización y las ofertas de trabajo en otras regiones, es una clase que apenas se mantiene a flote y que terminan creando el *ghetto* pobre. Standing (2011).

4.2. Lo Que Se Debe Entender Por Trabajo

Cuando se piensa la idea de trabajo como un intercambio de un producto final o un intangible por un remuneración económica u otro bien material, el trabajo en sí mismo es una práctica que vincula a un dador; quien produce, y un pagador: quien entrega la retribución económica, es en esta medida en la que comienzan a presentar la desigualdad laboral y consecuentemente condiciones de precariedad, teniendo presente que frases como “el que pone la plata, pone las condiciones” se ha convertido en una realidad, dejando a quien vende su fuerza de trabajo la única opción de aceptar. Ahora este pagador es el único dispuesto a pagar, por tanto, se amplía más la brecha remuneracional respecto a otros pagadores. Es posible pensar la posibilidad de un monopsonio en relación con la compra de la mano de obra, así como (Nicholson y Snyder, 2010) afirma que: “*a diferencia del monopolio, en el cual el productor puede determinar la cantidad ofrecida, en el monopsonio el comprador es directamente fijador de precio*” (citado en Serrano, 2017:51).

³ MOC: mano de obra calificada

⁴ MONC: mano de obra no cualificada

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

El asunto del trabajo formal con vinculación directa se ha ido transformando frecuentemente en las zonas en proceso de desarrollo, apareciendo formas de contratación que omiten la responsabilidad del pago total de la seguridad social, asumiendo solo salud y riesgos laborales. Por su parte el código sustantivo de trabajo define qué;

El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Art. 5 Código Sustantivo de Trabajo; 2011)

Refuerza su carácter de forma explícita, afirmando que *“El trabajo es socialmente obligatorio”* (art. 7 CST⁵; 2011).

La visión que define el concepto de trabajo (de la Garza; 2019) fue la neoclásica, *“para la cual no se considera otro trabajo que el asalariado, el que se compra y se vende por un salario”*. Tal como se había definido el inicio de este capítulo, distinta a la visión marxista que se refiere al trabajo como *“toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad* (como se cita en De la Garza, 2006)”. Frente a este último concepto que habla de sociedad, podríamos entender esta como un sistema cerrado de empresas o terceros que ponen a disposición de otros los productos y servicios de los cuales disponen, logrando ensancharse en los mercados globales que han sido activados a partir del capitalismo y su dinámica de consumo masivo de mercaderías convirtiéndose en parte de la convivencia social, ciudadana y democrático de un territorio, tal como lo presenta (Iranzo, C y Richter, J. 2012:58). La forma convencional en la que se ha entendido el trabajo ha ido mutando en la medida que responde a sistemas globalizadores, por esto para cumplir con las demandas los empresarios recurren a la subcontratación (Neffa, J. 2012:67).

⁵ Código sustantivo de trabajo

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

El trabajo está vinculado directamente con la producción y los procesos que esta requiere, es así como el trabajo es posible de entender desde distintas visiones, aunque sin perder el componente principal, que tiene que ver con el cumplimiento de fines principalmente económicos. Entonces:

Históricamente, cada sistema de producción ha operado con una concepción del tiempo como su estructura guía. En la sociedad agraria, jornada y trabajo fueron adaptados al ritmo de las estaciones y las condiciones climáticas. Alguna idea de un día laboral normal de 10 u 8 horas hubiera sido absurda. (Standing, 2011, Pág. 115).

En la actualidad el clima o las estaciones no son impedimento en el desarrollo de las actividades laborales, la especialización del trabajo ha diseñado aparatos excluyentes de producción, que atienden a lógicas mercantilistas que requieren del sujeto trabajador o productor como elemento de ensamblaje al sistema capitalista, es importante tener en cuenta que el trabajo responde también a una lógica particular de cada ser, convertido en un medio para lograr fines, el trabajo es el medio más tangible y práctico de resolver las necesidades (Marx, K. Engels, F; 2011, Págs. 19-20)⁶, continuando con (Marx) en el tomo I del capital se habla de trabajo como tiempo social necesario, y este es “...*aquel que se requiere para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción y con el grado medio de destreza e intensidad de trabajo imperantes en la sociedad*”. La agroindustria requiere de mucho tiempo social en la medida que este incluye no solo el tiempo de trabajo en el que el obrero se relaciona con la mercancía o el mismo trabajo, hace referencia también al tiempo que dedica previo a la llegada al lugar de trabajo, el tiempo que le toma transportarse de ida y de regreso, por lo tanto, el tiempo socialmente necesario es mayor de lo que se puede pensar en primera instancia.

En este punto, es importante retomar la idea de trabajo productivo e improductivo, esta vez desde la propuesta hecha por Marx a los fisiócratas, la cual

⁶ El éxito de un sistema socioeconómico depende de su capacidad de satisfacer las necesidades básicas de los seres humanos. Antes de poder desarrollar ideas religiosas, políticas o filosóficas, la gente necesita comer, vestirse y vivir en casas. Desde los primeros tiempos, los hombres y las mujeres han tenido que luchar para satisfacer estas necesidades y, para la aplastante mayoría de la humanidad, este sigue siendo el caso. En un momento determinado, surge la división del trabajo, que coincide históricamente con la división de la sociedad en clases. *Manifiesto comunista PP. 19-20 (2011) Marx: K, Engels F*

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

considera que; “*en el sentido de la producción capitalista el trabajo productivo es el trabajo asalariado, que al ser cambiado por la parte variable del capital no solo reproduce esta parte del capital, sino que, además, produce una plusvalía al capitalista*”. (Marx, K. 1956, Pág.169) propone, además, la posición de Ricardo que manifiesta que, “*ser trabajador productivo es una desgracia, pues solo produce riqueza ajena*”. (Smith, A: 1996, Pág. 205) considera que “*en cada rama de la economía, la opresión de los pobres deberá traducirse en el monopolio de los ricos, que al acaparar todo el negocio cosecharán muy copiosos beneficios*” (Smith, A: 1996, Pág. 207) este beneficio es plusvalía. Lo que puede considerarse como no trabajo o trabajo improductivo, abarcaría a todas las labores que no alcanzan a generar plusvalía ni riqueza ajena.

En esta medida el trabajo en la agroindustria es claramente una muestra de *trabajo productivo* que no solo articula otros sectores (fabricantes de fertilizantes, transporte terrestre, fluvial y marítimo, fabricantes de insumos plásticos, entre otros) sino que también tiene la función de dinamizar la economía de la subregión del Urabá.

4.3. Un Sistema de Contratación Especial Único en Colombia

En la agroindustria Bananera de la región de Urabá se han establecido unos sistemas de contratación, jornada especial, que implican unas formas de remuneración específica. De acuerdo con la Convención Colectiva de trabajo, se establecen unos sistemas de contratación para las actividades normales no permanentes de la empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecidas en la legislación laboral pactadas en la CCT⁷2017 – 2019. Allí se establece que:

⁷ convención colectiva de trabajadores

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Cuando se contrate personal a términos fijos para siembras nuevas, una vez se inicie la producción en esas áreas, estos trabajadores prefieren ser contratados a término indefinido, siempre que cuenten con los conocimientos requeridos para la realización de las labores encomendadas. Pero, además, cuando se contrate a un trabajador con un contrato a término fijo, se informará a la comisión obrera la causa y condiciones de la contratación. Cuando se presentan vacantes en un cargo desempeñado por un trabajador contratado a término indefinido en jornada ordinaria y a juicio de la empresa fuere necesario su reemplazo, se contratará un trabajador a término indefinido. En estos casos, se recurrirá preferentemente a uno de los trabajadores vinculados en jornada especial y que reúna los requisitos exigidos para desempeñar dicha labor. Si dentro de los sesenta días siguientes al cambio en su jornada de trabajo, el trabajador no reúne los requisitos de idoneidad para desempeñarlo, regresará a su contrato de jornada especial. Con todo, la única razón que determinará esta modificación será la falta de idoneidad para desempeñar las labores encomendadas; en ningún caso podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliaciones en contra del trabajador.

En virtud de lo anterior, cuando se produzca el cambio en la modalidad de contrato de trabajo, pasando de jornada especial a jornada máxima legal, la liquidación y reconocimiento de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones, que se causen con posterioridad al cambio de modalidad del contrato, se hará en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado. El cambio o variación de la jornada de trabajo, no conlleva la liquidación del contrato de trabajo inicial, ni la suscripción de un nuevo contrato.

En circunstancias especiales y eventos imprevisibles que puedan perjudicar el ritmo normal de la empresa, tales como ausentismo en días de embarque, desatrasos en labores básicas de campo y atender emergencias por fenómenos naturales, previo acuerdo entre los coordinadores y los comités obrero-patronales, la empresa podrá rotar el personal entre sus fincas.

Las objeciones del comité obrero a esta rotación se referirán exclusivamente a aquellos aspectos que puedan afectar la dignidad, la seguridad o las condiciones en que el trabajador labora, o desmejorar las garantías que el trabajador posee en la finca con la cual se celebró el contrato de trabajo. Establece también la convención colectiva, que en ningún caso se podrán realizar labores normales permanentes de la(s) fincas, con trabajadores por factura o por contrato de obra civil.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

De acuerdo con la convención colectiva de trabajo, este sistema especial de contratación aplica para los siguientes casos:

Para la realización de las labores de construcción y mantenimiento de canales con pala, la recolección de nylon y plásticos, y siembras de lotes anexos a la finca. Las empresas podrán celebrar contratos civiles o comerciales con contratistas independientes, que tengan por objeto la ejecución de obras o la prestación de servicios. Los terceros contratistas independientes deberán garantizar a los trabajadores dependientes o asociados, según el caso, la cobertura en todos los riesgos amparados por el sistema de seguridad social integral durante el tiempo que se encuentren prestando el servicio. Para las labores de “riego y renovación de plantación” las empresas podrán celebrar contratos de trabajo a término fijo.

La convención colectiva de trabajo también establece que con ajuste a las estipulaciones convencionales sobre sistemas de contratación, en virtud de las cuales para las actividades normales o permanentes de la empresa, los contratos de trabajo se celebrarán a término indefinido, excepto cuando se trate de incrementos en la producción, en el transporte, siembras nuevas y reemplazar trabajadores en uso de vacaciones, licencias e incapacidades, casos en los cuales la empresa podrá recurrir a las modalidades de contrato a término fijo establecida en la legislación laboral. Convienen las partes que para las labores autorizadas en la presente convención colectiva se podrá contratar trabajadores en jornada especial a los cuales se les pagará, en forma proporcional a la jornada de trabajo que se les asigne, las mismas prestaciones legales y extralegales que se les paga a los trabajadores que laboran en jornada ordinaria de 48 horas a la semana.

A partir de la vigencia de los acuerdos generales, los trabajadores contratados en jornada especial deberán ser convocados para prestar servicios, como mínimo, durante seis días por cada catorcena o bisemanal. Cuando por decisión o culpa del empleador no se convoque al trabajador de jornada especial para laborar durante el número mínimo de días por catorcena establecidos en este acuerdo, el empleador deberá remunerar el día o los días que faltare para dar cumplimiento este acuerdo y lo hará con base en el salario mínimo convencional.

Con todo, la obligatoriedad que establece el acuerdo convencional, como es obvio, presupone que el trabajador de jornada especial no se encuentre suspendido disciplinariamente, incapacitado para laborar, en uso del descanso vacacional o de licencias o permisos, tales como, más no de manera exclusiva, los permisos para eventos sindicales y previstos en la convención colectiva; licencia de paternidad,

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

licencia de maternidad, licencia de luto, permisos no remunerados que le hubieran sido concedidos al trabajador, las licencias por causa de fuerza mayor o caso fortuito; las ausencias no justificadas a laborar en días en que el trabajador fue efectivamente convocado para laborar; los permisos convencionales remunerados y todo otro evento que impida la prestación del servicio, que en todo caso se sucedan en las respectivas catorcena o bisemanal, eventos estos que para todos los efectos se imputarán al cumplimiento del número mínimo de días de convocatoria del respectivo periodo catorcenal y, por tanto, no darán lugar a remuneración alguna con base en el acuerdo de convención. No se imputarán al cumplimiento de este acuerdo la utilización del permiso sindical para comisión obrera por parte de un trabajador de jornada especial.

En ningún caso la mayoría de trabajadores que laboran en corte y empaque podrán estar vinculados a término indefinido con jornada especial. Pero la jornada especial, para actividades de corte y empaque, ocurre cuando la empresa o finca requiere personal adicional al vinculado en jornada máxima legal, para atender el pedido de fruta de cada día de embarque. Por tanto, la convocatoria del personal vinculado en jornada especial se hará de acuerdo con las cantidades de los pedidos diarios de fruta, guardando la proporcionalidad establecida.

Cuando en razón de los pedidos de fruta efectuados por las compañías comercializadoras a la finca para cada día de embarque, no fuera convocado a laborar alguno de los trabajadores vinculados en jornada especial, se deberá alternar o rotar la convocatoria de los trabajadores de jornada especial de manera que se garantice a todos ellos la igualdad en el acceso de trabajo, en los días de embarque siguientes. En ningún caso la decisión de no convocar a un trabajador vinculado en jornada especial para laborar en actividades de corte y empaque podrá obedecer a la intención de ejercer trato discriminatorio o retaliatorio en contra del trabajador. El comité obrero-patronal vigilará que a través del sistema de convocatoria no sean discriminados los trabajadores y, en el evento que esto ocurriera, informará a la respectiva subdirectiva del sindicato, quien de considerarlo necesario presentará el caso debidamente documentado a la comisión de seguimiento y verificación convencional.

Contempla esta misma convención colectiva de trabajo que:

Sin menoscabo de otros sistemas legales de contratación, ya convenidos y adoptados por las partes contratantes, cuando las necesidades de la empresa así lo requiera, se podrá asignar trabajadores vinculados bajo la modalidad de jornada especial a la realización de cualquier labor diferente a las labores culturales básicas, es

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

decir, sea que esta se ejecute en forma separada o integrada en labores combinadas; de manera que además de participar en el contrato de caja integral exportada, guardando la proporcionalidad establecida, podrán ser asignados libremente a la realización de labores de construcción y mantenimiento y la ejecución de cualquiera de las actividades denominadas labores varias. No obstante, lo anterior cuando sea necesario reemplazar trabajadores en uso de licencias, vacaciones, incapacidades o ausencia de trabajadores afectados por un evento de calamidad doméstica, la empresa podrá destinar trabajadores vinculados con contrato de trabajo en la modalidad de jornada especial a la realización de labores culturales básicas.

Los trabajadores jornada especial también pueden rotar en las diferentes fincas de un mismo empresario. En el caso de los derechos laborales, estos tienen el mismo derecho a los recargos por trabajo suplementario en labores de corte y empaque que los trabajadores de jornada máxima legal. Igualmente, la convención colectiva establece que la afiliación y el pago de la seguridad social integral de los trabajadores jornada especial, está sujeto a lo dispuesto en las normas legales. Por último, en lo que respecta al pago del dominical y/o festivos lo determinará la empresa sumando la totalidad de lo devengado dentro de la jornada ordinaria de la respectiva semana y dividiendo tal monto entre las cuarenta y ocho (48) horas de la jornada ordinaria semanal (CCT 2016).

Con lo anterior, soportado en la CCT del sindicato SINTRAINAGRO empieza a configurarse una precariedad laboral contractual, ya que en ocasiones los trabajadores bajo la modalidad de jornada especial a diferencia de los de jornada máxima legal, pueden obtener unos ingresos por debajo del salario mínimo legal vigente, que terminará repercutiendo en una afectación para cubrir sus necesidades básicas y que además se manifiesta de diferentes formas en su vida cotidiana.

5. Metodología

De acuerdo a lo planteado por (Artiles, I. Otero, J. y Barrios, I., 2008, pág. 186) *“Los métodos cuantitativos, son asociados, con frecuencia, con el diseño experimental propio de las ciencias naturales”*. La pretensión en la búsqueda es hecha a causa de los fenómenos sociales, restando atención a los hechos subjetivos. Otros autores, en lugar de métodos cuantitativos, hacen alusión al concepto con el nombre de enfoque cuantitativo. Al respecto, Hernández, R. Fernández, C. y Baptista (2010), expresan que:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de la(s) hipótesis.

Conviene la aplicación en esta investigación de métodos y/o enfoques cuantitativos, ya que se requiere realizar la recolección de datos en campo para comprobar las hipótesis planteadas respecto al fenómeno de la precariedad laboral en la agroindustria bananera, apoyados en la medición numérica y el análisis estadístico de las variables endógenas y exógenas, para inferir la repercusión de la precariedad laboral en la vida cotidiana del trabajador. (Pág. 4).

5.1. Población Objeto

La población a quien va dirigida la investigación está integrada por los trabajadores de la agroindustria bananera de la región de Urabá, que son alrededor de 22 mil según datos reportados por la Asociación de Bananeros de Urabá – AUGURA.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

5.2. Unidad de Análisis

De acuerdo a (Aigner, M., s.f) *“En los diseños cuantitativos la unidad de análisis es un dato -observable y externo- que se convierte en la unidad de información básica. Es un concepto referido al objeto de estudio, por ejemplo, individuos, grupos, regiones, hechos, procesos”*. La unidad objeto de análisis son los trabajadores de la agroindustria bananera que están vinculados bajo la modalidad de contratación jornada ordinaria y jornada especial y que pertenecen a SINTRACOL, cuya sede está ubicada en el casco urbano del municipio de Apartadó donde se llevó a cabo mediante la aplicación de la técnica de la encuesta. Las personas fueron seleccionadas en esta sede y en las visitas realizadas a diferentes fincas bananeras donde se permitió el ingreso para completar la muestra. Esta investigación es de carácter exploratorio debido a limitaciones⁸ para el acceso a un número de trabajadores más amplio, cercano a 378, tamaño mínimo de la muestra, para que esta fuese probabilística y estadísticamente significativa. Esto hubiese permitido hacer inferencias con un nivel de confianza del 95%, con un error muestral del 5% y heterogeneidad del 50%, donde la mitad corresponde a obreros con vinculación jornada ordinaria y la otra mitad corresponde a empleados en modalidad de contratación jornada especial, no se incluye personal contratado por temporales puesto que no están de forma permanente de una finca, por el contrario los rotan entre fincas de acuerdo a las necesidades urgentes que se presenten como resiembras, drenajes u otras labores necesarias para continuar con las labores agropecuarias. Los trabajadores en el cuestionario respondieron a preguntas relacionadas con las condiciones laborales de sus lugares de trabajo y sobre su percepción de sus condiciones socioeconómicas.

Las poblaciones observadas estuvieron conformadas por:

⁸ Restricciones para el ingreso a las fincas por el hongo *fusarium R4*, una enfermedad de rápido contagio en cultivos de plátano y banano, una de las medidas preventivas propuestas por el Instituto Colombiano Agropecuario
3.. ICA es la prohibición del ingreso y circulación de personas ajenas a la actividad agrícola de cada finca.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

- Un miembro de la directiva sindical de SINTRACOL
- 19 trabajadores con contratación jornada especial
- 19 trabajadores con contratación jornada ordinaria
- El administrador de la finca (solo en la visita a campo)

5.3. Diseño Estadístico del Muestreo

El diseño estadístico “efectúa mediciones para determinar los valores de una variable o de un grupo de variables y encontrar las relaciones entre estas” (Artiles, I. Otero, J. y Barrios, I., 2008, pág. 171). Se obtuvo una selección de muestras por cuotas⁹; el muestreo por cuotas es un método de muestreo no probabilístico. Se basa en seleccionar la muestra después de dividir la población en grupos o estratos. Las cuotas se pueden decidir a criterio lógico del investigador o mediante criterios adaptados a la muestra. El diseño estadístico consistió en definir el método de muestreo (no probabilístico) para calcular un tamaño de muestra estadísticamente representativa de la población objeto de estudio, de 38 trabajadores, la cual determina la distribución de la muestra por el tipo de contratación vigente, bajo los cuales se vincula a todo el personal en las diferentes fincas bananeras o centros de trabajo del eje bananero¹⁰ para establecer el método de selección de los encuestados. La información recolectada permitió conocer datos importantes relacionados con las variables de interés.

5.4. Selección de La Muestra

En los términos de Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M.;

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características que llamamos población. Por la dificultad que representa tomar la totalidad de la

⁹ se incorporan a la muestra todas aquellas personas que se consideran pertenecen a las categorías del objeto de estudio, fijando una cuota para cada subgrupo. este tipo de muestra se utiliza mucho en estudio de opinión y de mercadotecnia. los encuestadores reciben instrucciones para administrar cuestionarios a sujetos en la calle, y que al hacer esto vayan confrontando o llenando cuotas de acuerdo con la proporción de ciertas variables demográficas en la población. (Artiles, I. Otero, J. y Barrios, I., 2008, pág. 197).

¹⁰ Conformado por los municipios de; Turbo, Apartadó, Carepa y Chigorodó.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

población, se hace indispensable la selección de una muestra¹¹ con características particulares para que sea reflejo de la totalidad. (2010, Pág. 175).

Se recalca que a esta investigación se le ha dado un tratamiento estadístico denominado *Análisis exploratorio de datos*; este permite llevar a cabo un primer acercamiento al fenómeno que se pretende estudiar, debido a condicionantes ajenos al equipo de investigación, como la amenaza del hongo fusarium, que obligó a restringir el acceso a las fincas bananeras. La Selección de la muestra a criterio de los investigadores, se realizó en la sede del sindicato y en las fincas bananeras o centros de trabajo donde se permitió el acceso, con control por individuo sobre el tipo de contratación vigente dentro de cada uno de los lugares visitados. El tamaño de la muestra se distribuyó de acuerdo con el tipo de contratación, así se seleccionaron los objetos de estudio. Un total de 38 personas fueron encuestadas y los resultados se clasificaron de acuerdo con la correlación entre diferentes tópicos planteados en el diseño del cuestionario.

5.5. Métodos Para Seleccionar los Trabajadores.

Los trabajadores objeto de la encuesta en los centros de trabajo seleccionados se escogieron según se explica en el método de selección de la muestra. El trabajador a encuestar puede ser cualquier trabajador presente en el momento de la visita, independientemente del tipo de vinculación (jornada especial o jornada ordinaria) que tuviera con el centro de trabajo o finca.

¹¹ El manual propone el siguiente ejemplo para seleccionar la muestra; Supongamos que el gobierno de un estado, provincia o departamento ha emitido una ley que impide (prohibición expresa) a las estaciones de radio transmitir comerciales que utilicen un lenguaje procaz (groserías, malas palabras). Dicho gobierno nos solicita analizar en qué medida los anuncios radiofónicos transmitidos en el estado utilizan en su contenido este lenguaje, digamos, durante el último mes. Población (N): Comerciales transmitidos por las estaciones radiofónicas del estado durante el último mes. Tamaño de muestra (n): Lo primero es determinar o conocer N (recordemos que significa población o universo). En este caso N = 20000 (20 mil comerciales transmitidos). Lo segundo es establecer el error máximo aceptable, el porcentaje estimado de la muestra y el nivel de confianza. Nos pide: Tamaño de la población: 20000 Error máximo aceptable: 5% Porcentaje estimado de la muestra: 50% Nivel de confianza: 95% (Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M., 2010. Pág. 179)

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

5.6. La Encuesta y El Trabajo de Campo

La encuesta según lo planteado por Aigner, M. del Centro de Estudios de opinión de la universidad de Antioquia es:

Una técnica destinada a obtener información primaria de un grupo representativo de individuos para proyectar los resultados sobre la totalidad de la población en estudio, con el objeto de medir de la forma más acertada los conocimientos, las actitudes, las creencias y los comportamientos de las personas. La posibilidad de lograr lo anterior depende básicamente de la precisión, pertinencia y concisión de las preguntas. El cuestionario es el instrumento básico de recolección de información de la Encuesta Social; consiste en un formulario con un conjunto de preguntas estandarizadas aplicadas a determinados sujetos o unidades de análisis. (s.f; pág. 83).

El cuestionario con que se recopiló la información en campo se incluye en el anexo B, y fue aplicado por los estudiantes – investigadores a los trabajadores bananeros seleccionados de acuerdo con los dos tipos de contratación existentes en la agroindustria bananera para los trabajadores sindicalizados; jornada especial¹² y jornada ordinaria¹³.

5.7. Procesamiento Electrónico de Datos

La información recolectada de la totalidad de encuestas diligenciadas se procesó mediante Bases de datos en el software Statistical Package for Social Sciences (SPSS®) para hacer un primer análisis descriptivo y cruce de algunas variables como la relación entre los ingresos y el número de personas a cargo, el tipo de contrato y el salario devengado. De hecho, es una herramienta muy completa, pero el acceso es restringido por su alto costo. Así pues se opta por el uso de la herramienta ofimática de Microsoft Excel, con la cual se ha tenido cercanía por un periodo más prolongado, haciendo que tanto el uso como los resultados sean interpretados con mayor facilidad, al igual que el diseño de tablas. Fue con esta última herramienta con la que fue posible hacer el análisis

¹² En adelante se tratará con la abreviación JE

¹³ En adelante se tratará con la abreviación JO

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

cuantitativo partiendo de operaciones aritméticas como la suma, resta, división, multiplicación, promedios y porcentajes. Con los resultados obtenidos fue posible avanzar en la interpretación de las opiniones y percepciones de los empleados frente a la actividad en la agroindustria.

5.8. Análisis Estadístico de Los Datos¹⁴

Para el análisis estadístico de los resultados los estudiantes-investigadores proponen una metodología que denominaron el ACPOTC - *Análisis Concreto de La Precariedad Organizacional a partir del Tipo de Contratación*. A estos resultados de las encuestas se le aplicaron, indicadores para calcular la precariedad a partir de factores endógenos y exógenos que aglomeran las distintas variables que se analizaron. Son factores endógenos (jornada en horas, accidentalidad, salario o nivel de ingresos, espacio donde realiza su trabajo y labor que realiza). Corresponden a factores exógenos (edad, personas a cargo, gastos, estrato socioeconómico, estado civil). Desde esta metodología propuesta, los factores endógenos son los que guardan relación directa con el entorno interno de la organización, que se derivan de las características específicas del tipo de contratación y condiciones del trabajo. Por otro lado, los factores exógenos son externos al entorno de la organización porque son propios del ámbito trabajador y su idiosincrasia.

Inicialmente se describen resultados en tablas y gráficos de distribución estadística de frecuencias. Luego se procede en el análisis mediante los siguientes procesos;

- Hacer un listado de los factores endógenos y exógenos por tipo de contratación.
- Calcular la ecuación básica de ingresos menos gastos de los trabajadores jornada especial-JE versus los trabajadores jornada ordinaria-JO.

¹⁴ se centra en el uso de estadísticos descriptivos. Cuando se describe un conjunto de variables se trata de sintetizar sus características en unos índices numéricos que representen adecuadamente a ese conjunto de características. Aignerren, M. s.f, CEO U de A

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

- Se calcula Línea de Pobreza Trabajadores Jornada Ordinaria y Jornada especial, para identificar si las familias de los trabajadores son pobres o no pobres, para a partir del tipo de contratación jornada especial, y en el tipo de contratación jornada ordinaria, acorde con la línea de pobreza, el número de personas a cargo, determinar sí es un factor exógeno explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera.
- Se calcula la Tasa de Horas de Trabajo Excesivas de los trabajadores jornada especial-JE versus los trabajadores jornada ordinaria-JO, para determinar si son o no un factor explicativo de la precariedad.
- Con el resultado anterior se realiza un análisis de las horas trabajadas por año, para determinar qué porcentaje de tiempo dedica la persona al trabajo y a la vida social.
- Se calcula la tasa de sindicalización de los trabajadores y de afiliación de las empresas de la agroindustria bananera.
- Finalmente se calcula la tasa de accidentalidad por tipo de contratación para determinar sí este, es un factor endógeno explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera.

Con la metodología y técnica aplicada, se garantiza el tratamiento confidencial de los datos e información recolectada de los trabajadores bananeros que participaron en la investigación.

Para identificar qué factores de la precariedad laboral que afectan a los trabajadores en la agroindustria bananera de Urabá, es inevitable apoyarse en la explicación estadística y el factor de prueba, para evidenciar qué variables están asociadas o correlacionadas entre sí, es decir variables dependientes e independientes, que explican estadísticamente lo que se pretende investigar, de acuerdo con las causas que están asociadas a la precariedad laboral, en la agroindustria bananera de Urabá. Se destaca que en esta investigación se realizó la aplicación de encuesta exploratoria sobre condiciones de trabajo a 38 trabajadores afiliados a SINTRACOL, vinculados con contrato jornada ordinaria un 50%, y el otro 50% restante vinculado con contrato jornada especial. Se calculó la precariedad laboral usando la ecuación básica de estado de

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

resultados, la línea de pobreza familiar, tasa de horas excesivas de trabajo, horas trabajadas por año, y su asociación con factores endógenos y exógenos acorde con el tipo de contratación al cual estaban sujetos, como se verá a continuación en el análisis de resultados.

6. Análisis de Resultados

En el gráfico 1, se observa que, de una muestra de 38 trabajadores, pertenecientes al sindicato SINTRACOL de diferentes fincas de la agroindustria bananera, el 94.7% corresponde al sexo masculino y solo un 5.3% al sexo femenino.

Gráfico 1. Diferenciación por sexo en los Trabajadores

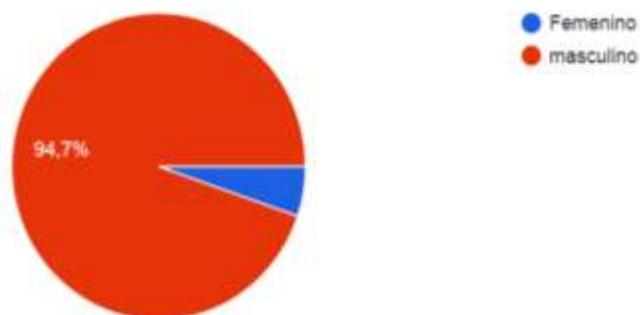


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 2, se muestra que el 23.7% de los trabajadores se consideran mestizo, que un 57.9% no se reconoce, pero además un 15.8% se consideran afrodescendientes, negros o raizales. Solo un 2.6% se consideran indígena.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Gráfico 2. Grupo étnico en el que se reconoce

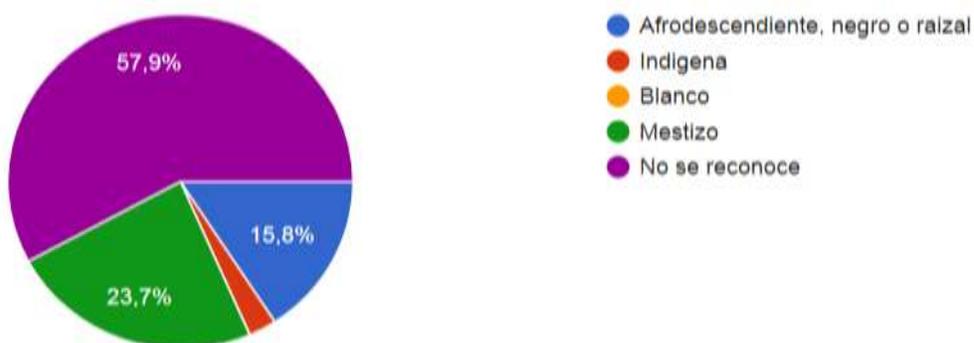


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 3, se ilustra que, el 60.5% de los trabajadores, residen actualmente en el municipio de Turbo, el 36.8% vive en el municipio de Apartadó y el 2.6% en Carepa.

Gráfico 3. Municipio de residencia de los Trabajadores

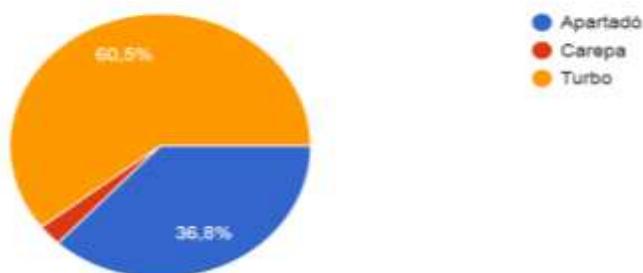


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 4, se resalta que, el 55.3% de los trabajadores conviven en unión libre, el 18.4% están solteros, además, un 26.3% son casados y ninguno se encuentra en estado civil viudo. Ello explica porque la mayor parte de los trabajadores llevan alimentos preparados a su lugar de trabajo. Se infiere que sus parejas para el caso de los hombres le preparan el alimento en horas de la madrugada y se lo empacan para que estos se lo lleven o lo envían con el *garitero*¹⁵.

¹⁵ Persona no vinculada a la empresa, encargada de recoger los desayunos y almuerzos de los trabajadores en sus casas para entregarlos en el lugar de trabajo.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Gráfico 4. Estado civil de las Trabajadores

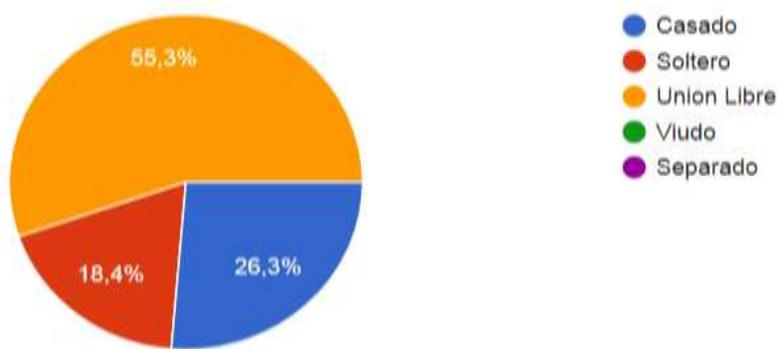


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 5, se indica que, de los trabajadores observados, el 63.2% habita en el estrato 1, el 28.9% en el estrato 2, el 5.3% en el estrato 3 y solo un 2.6% en el estrato 4.

Gráfico 5. Estrato socioeconómico de los Trabajadores.

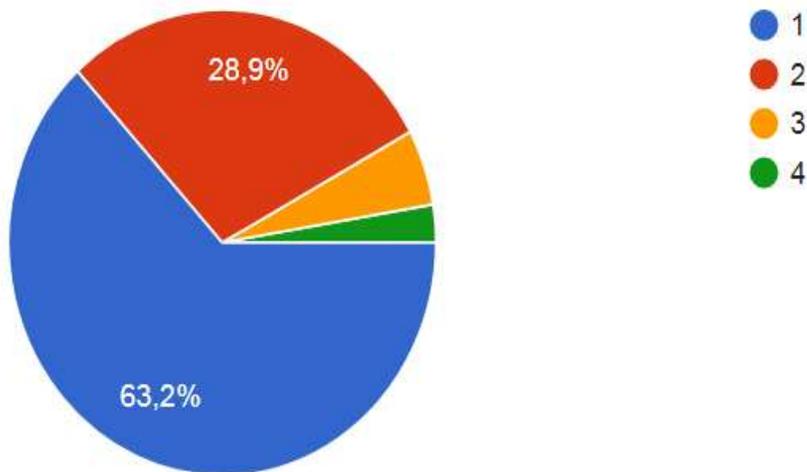


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

En el gráfico 6, se subraya que, de los trabajadores observados, solo el 40.5% viven en vivienda propia, el 32.4% paga arriendo y el 21.6% está pagando la vivienda.

Gráfico 6. *Calidad de la vivienda de los Trabajadores.*

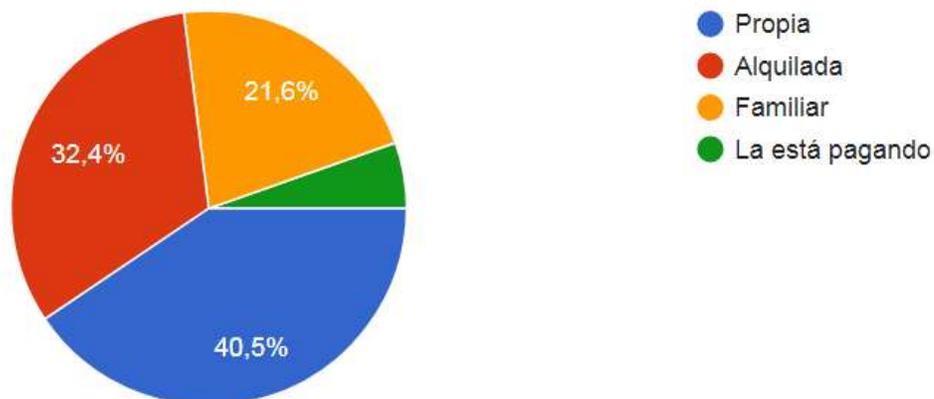


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 7, se vislumbra que el ladrillo, bloque, o material prefabricado es el predominante en más del 64.8% de las viviendas. El adobe está en un 7.9% de las viviendas y 23.7% vive en vivienda de madera. Además, en estas, el 73.7% de los pisos es en cemento.

Gráfico 7.

7.1. Material predominante de las paredes exteriores de la vivienda de los Trabajadores

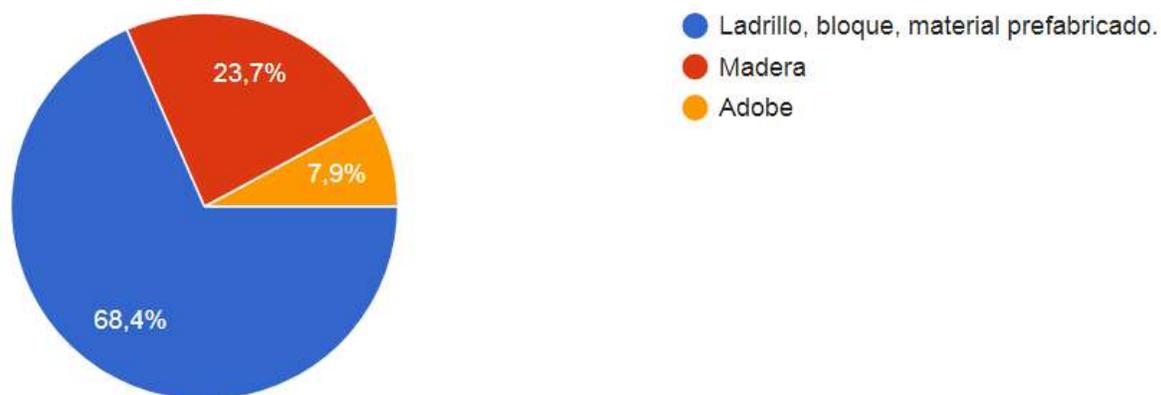


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

7.2. Material predominante de los pisos de vivienda de los Trabajores

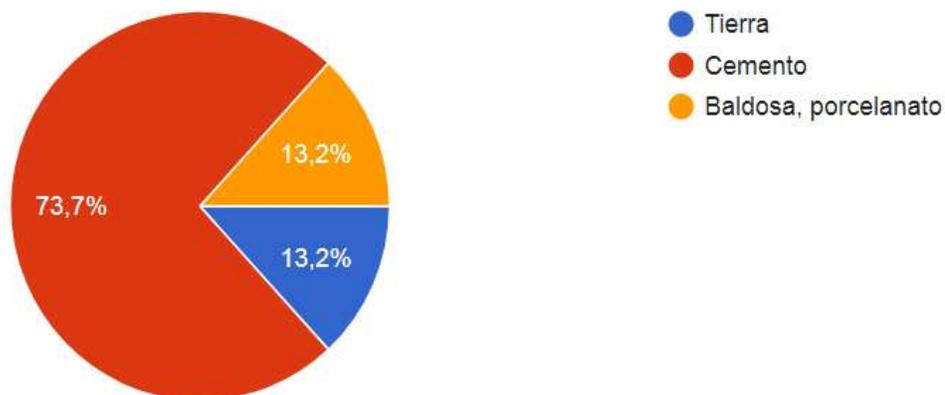


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 8, se registra que el 42.1% de los trabajadores tienen contrato a término indefinido en jornada ordinaria, el 52.6% en jornada especial, el 5.3% está en contrato a término fijo.

Gráfico 8. Tipo de contratación vigente del Trabajadores



Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 9, se observa que solo un 21.1 %, obtienen ingresos que oscilan entre 1 y 0.5 salario mínimo legal mensual vigente.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Gráfico 9. *Ingreso del Trabajador por salario en el último mes*

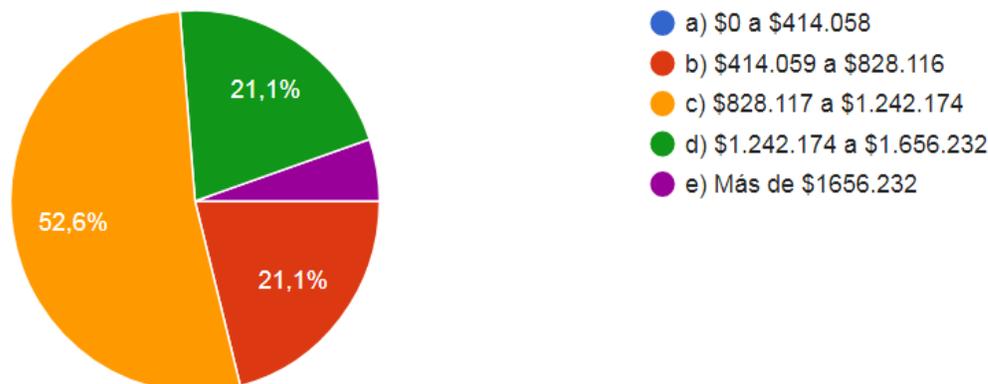


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 10, se muestra que el 47.4% de los trabajadores laboran 48 horas a la semana. Y que cerca de un 39.5% laboraron más de 48 horas durante la última semana.

Gráfico 10. *Tiempo trabajado la última semana por el Trabajador*

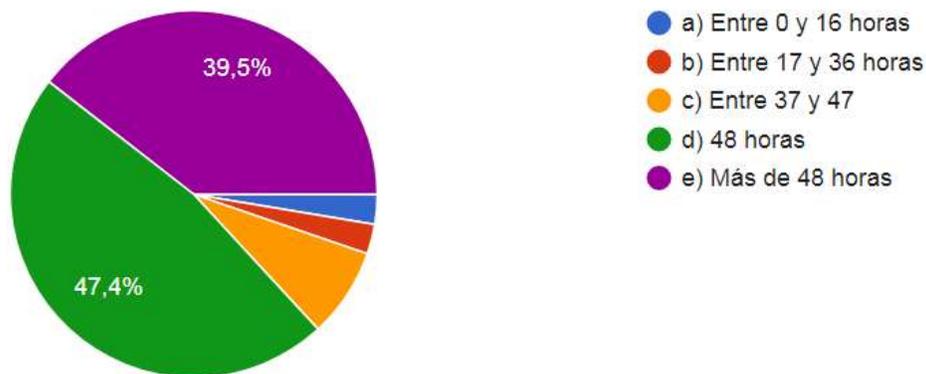


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 11, se subraya que el 89.4% de los trabajadores, laboraron entre 17 y más de 20 días en el último mes. Entre ellos se destacan el 47.4% que trabajaron por lo menos 48 horas, y también el 39.5% que trabajaron más de 48 horas en esos días.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Gráfico 11. *Días trabajados en el último mes por el Trabajador.*

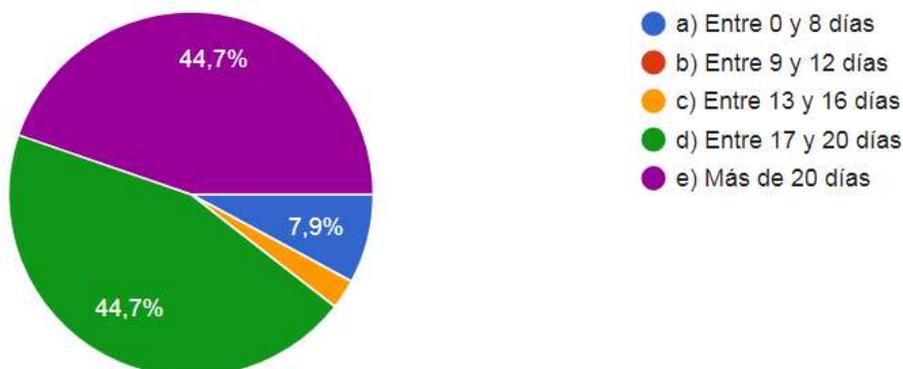


Gráfico Elaborada por el equipo de investigación.

En el gráfico 12, se percibe que el 76.3% de los trabajadores consideran que su horario de trabajo no es compatible con sus responsabilidades familiares. Se observa que la mayor parte del tiempo estas personas se la pasan trabajando, por lo tanto, no hay mucho espacio para el ocio y la recreación. Lo anterior, es un factor que incide en la precarización laboral, ya que ello implica excesos de jornadas de trabajo y el tiempo del ocio y la recreación también son necesarios para que haya un equilibrio en la vida social de estas personas, para que el trabajo sea un medio para alcanzar la felicidad y no el elemento que ocupa toda la vida del ser humano impidiendo su desarrollo en otros campos y escenarios de su vida social y familiar.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Gráfico 12. *Compatibilidad del horario con otras obligaciones (familiares y sociales)*

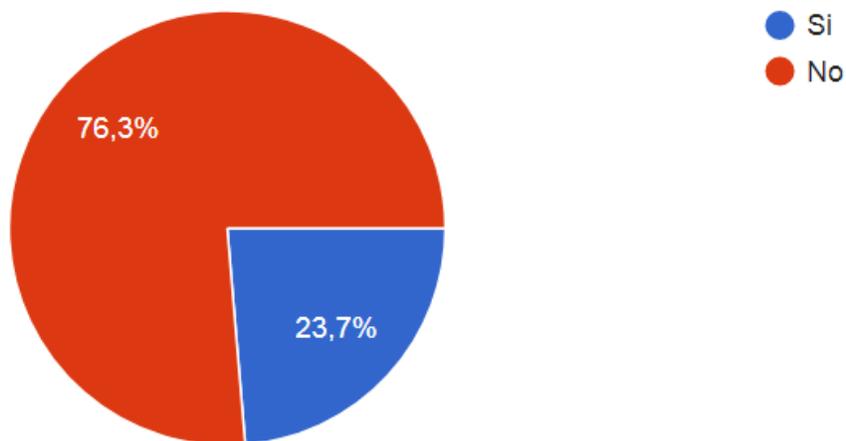


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

En el gráfico 13, se confirma que el 76,3% de los trabajadores consideran que el trabajo en su compañía es estable. Lo anterior, indica que la mayoría están satisfechos con el tipo de contrato que tienen. Los restantes, sin especificar qué factores son los que determinan la inconformidad, consideran que su trabajo no es estable.

Gráfico 13. *Estabilidad laboral de los Trabajadores.*

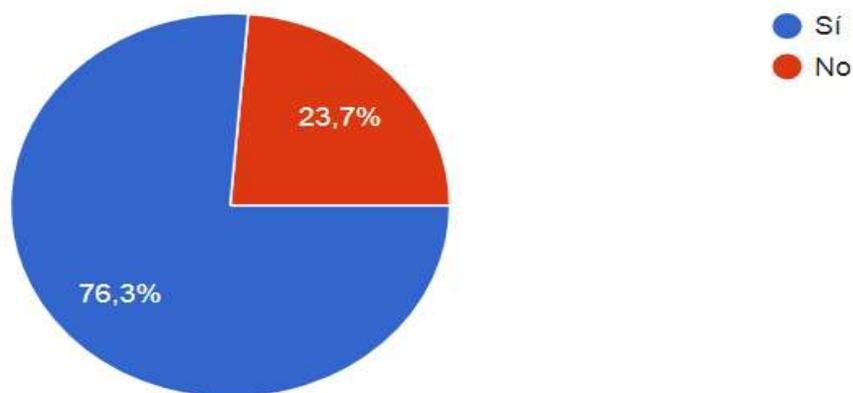


Gráfico elaborado por el equipo de investigación.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

En el gráfico 14, se aprecia que un 23,7% cuando no está trabajando en la empresa, busca trabajo en otros sectores, pero también un 23,7% realiza actividad física o práctica algún deporte, un 7.9% realizan dibujos artísticos, un 81.6% dedica el tiempo a los amigos y familiares, un 13.2% va a cine, un 52.6% escucha música, el 50% lee, el 47.4% cocina, y un 78.9% se dedica a descansar.

Gráfico 14. Actividad que el TAB realiza cuando no trabaja: Elaborada por el equipo de investigación.



Gráfico Elaborada por el equipo de investigación.

Se constató que la empresa suministra el servicio de transporte especial a la mayoría de los trabajadores, pero también hay un gran número de empleados que usa el servicio público y el transporte propio (moto, bicicleta o automóvil) para llegar a su lugar de trabajo. La mayor parte de los trabajadores se encuentran en un rango de edad avanzada, a partir de ahí el número de personas se reduce, lo que indica el envejecimiento de las generaciones que dieron paso a la agroindustria bananera de Urabá.

7. Análisis Específico

En la tabla 1, se observa un grupo de datos comparativos relacionados con el tipo de contratación jornada especial y jornada ordinaria de los 38 trabajadores a los que se les aplicó la encuesta, que corresponden a factores endógenos (jornada en horas, accidentalidad, salario o nivel de ingresos, espacio donde realiza su trabajo y labor desarrollada) y factores exógenos (edad, personas a cargo, gastos, estrato socioeconómico, estado civil), cabe recordar que se entiende como factores endógenos¹⁶ aquellos *que guardan relación directa con el entorno interno de la organización, que se derivan de las características específicas del tipo de contratación y condiciones del trabajo*. Por otro lado, los factores exógenos¹⁷ *son externos al entorno de la organización porque son propios del ámbito trabajador y su idiosincrasia* (Speth, C. 2016).

¹⁶ Factor externo o exógeno: Elemento ligado al entorno en el que evoluciona una organización, sobre el que esta no puede tener un impacto directo. (Speth, C. 2016, Pág. 3)

¹⁷ Factor interno o endógeno: elemento sobre el que una organización tiene un impacto, así puede influenciarlo y /o modificarlo. (Speth, C. 2016, Pág. 3)

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

8. Tablas

Tabla 1. Factores endógenos y exógenos: Elaborada por el equipo de investigación.

FACTORES ENDOGENOS									
JORNADA EN HORAS		ACCIDENTALIDAD		SALARIO O NIVEL DE INGRESOS		DONDE REALIZA SU TRABAJO		LABOR QUE REALIZA	
JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA
48	48	SI	SI	1449203	621087	Empacadora	Campo	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS
30	53	SI	NO	621087	621087	Campo	Empacadora	OFICIOS VARIOS	SELECCION
48	53	NO	NO	1035145	1035145	Campo	Empacadora	DESMACHE	EMPAQUE
48	53	SI	SI	1035145	1449203	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS
48	48	NO	SI	1449203	621087	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	EMBOLSE
48	53	NO	SI	1035145	1449203	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS
53	53	NO	SI	1035145	621087	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	EMBOLSE
48	48	NO	SI	1035145	1035145	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	EMBARQUE
40	48	SI	SI	1035145	1449203	Campo	Empacadora	OFICIOS VARIOS	EMPAQUE
48	53	NO	SI	1035145	621087	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS
40	53	NO	SI	1035145	1035145	Campo	Campo	EMBOLSE	EMPAQUE
40	53	NO	SI	1449203	1449203	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS
48	53	NO	SI	1035145	1449203	Campo	Empacadora	SELECCIÓN	OFICIOS VARIOS
48	53	SI	SI	621087	1656232	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	OFICIOS VARIOS
48	53	NO	NO	1449203	1035145	Campo	Empacadora	EMBOLSE	SELECCION
48	53	SI	SI	1035145	1656232	Empacadora	Campo	EMPAQUE	OFICIOS VARIOS
48	48	NO	SI	1035145	1035145	Campo	Campo	GUANTELETE	CUADRILLA
48	53	SI	SI	1035145	1035145	Campo	Campo	OFICIOS VARIOS	GUANTELETE
48	48	NO	SI	1035145	1449203	Campo	Campo	EMBOLSE	EMBOLSE

Gráfico Elaborada por el equipo de investigación.

FACTORES EXOGENOS									
EDAD		NUMERO DE PERSONAS A CARGO		GASTOS DEL TAB		ESTRATO SOCIOECONOMICO		ESTADO CIVIL	
JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA	JORNADA ESPECIAL	JORNADA ORDINARIA
41	55	3	1	1050000	890000	2	2	Union Libre	Soltero
60	35	7	4	978000	500000	1	3	Casado	Union Libre
45	45	5	7	1180000	1030000	1	1	Casado	Union Libre
39	60	4	2	499000	849000	1	1	Union Libre	Casado
58	48	4	6	360000	1329000	1	1	Soltero	Casado
50	40	2	3	760000	800000	1	1	Union Libre	Union Libre
49	60	5	2	950000	485000	1	1	Casado	Union Libre
28	46	5	4	600000	750000	2	1	Casado	Union Libre
23	41	3	3	700000	1050000	1	1	Union Libre	Union Libre
42	70	3	4	900000	790000	2	1	Soltero	Casado
26	60	4	3	790000	799000	1	1	Union Libre	Soltero
38	39	4	3	700000	1490000	2	3	Union Libre	Soltero
40	33	7	4	800000	1480000	2	1	Union Libre	Union Libre
46	38	2	7	370000	670000	2	2	Union Libre	Union Libre
39	62	8	4	600000	800000	1	2	Union Libre	Union Libre
43	45	8	4	600000	600000	2	1	Soltero	Union Libre
29	49	5	4	750000	1226000	1	2	Union Libre	Casado
35	36	6	3	600000	1115000	1	1	Union Libre	Soltero
40	40	4	3	885000	800000	1	1	Casado	Union Libre

Gráfico Elaborada por el equipo de investigación.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

En la tabla 2, se demuestra que en la ecuación básica de ingresos menos gastos de los trabajadores jornada especial – JE¹⁸ comparados con los trabajadores jornada ordinaria – JO¹⁹, el tipo de contratación jornada especial no es un factor explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera, debido a que solo un 16% del grupo de los trabajadores JE observados obtienen ingresos por debajo de sus gastos. Esta operación básica se ajusta a lo que en la administración se conoce como prueba acida reemplazando los activos y pasivos corrientes de la empresa por los ingresos económicos y gastos del trabajador, esta prueba hace parte de los indicadores de liquidez. Así, es posible analizar la capacidad con que se cuenta para cubrir las obligaciones económicas (Restrepo y Sepúlveda, 2016). Del mismo modo, el tipo de contratación jornada ordinaria tampoco es un factor explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera, ya que solo un 37% del grupo de trabajadores JO observados obtienen ingresos por debajo de sus gastos. Si analizamos en términos globales en el grupo de 38 trabajadores indistintamente del tipo de contratación solo un 26% del total de los trabajadores observados obtienen ingresos por debajo de sus gastos, por tanto, se concluye que ni el tipo de contratación jornada especial, ni la jornada ordinaria, acorde a la ecuación básica de estado de resultados, son factores explicativos de la precariedad laboral en la agroindustria bananera.

Tabla 2

Ecuación básica de ingresos menos gastos: Elaborada por el equipo de investigación.

Ecuación de I-G JE	Ecuación de I-G JO
399203	-268913
-356913	121087
-144855	5145
536145	600203
1089203	-707913

¹⁸ Jornada Especial

¹⁹ Jornada ordinaria

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

275145	649203
85145	136087
435145	285145
335145	399203
135145	-168913
335145	236145
-78913	-40797
235145	-30797
251087	986232
849203	175145
435145	1056232
285145	-190855
435145	-79855
150145	649203

En la tabla 3, se realiza una aplicación del indicador de pobreza monetaria utilizado en Colombia por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas - DANE. De acuerdo con este, se considera que, *en 2018, la línea de pobreza a nivel nacional fue de \$257.433, que equivale a un crecimiento de 2,7% respecto a la línea de 2017 ubicada en \$250.620. De acuerdo con lo anterior, si un hogar está compuesto por 4 personas, será clasificado como pobre si el ingreso total del hogar está por debajo de \$1.029.732 (DANE 2019)* En lo relacionado con la presente investigación, los trabajadores de la agroindustria bananera con contrato jornada especial, el 74% se encuentran por debajo de este umbral, es decir, se consideran pertenecientes a núcleos familiares en situación de pobreza. Para el caso de los trabajadores de jornada ordinaria la cifra disminuye, hasta el 58% en relación con el mismo indicador. Y según la extrapolación de los datos arrojados en esta muestra, se estima que el 66% de los trabajadores de la agroindustria bananera que hicieron parte de esta, se encuentran en situación de pobreza. Con lo anterior es importante reconocer que el grupo que tiene mayor porcentaje de trabajadores precarizados son los trabajadores jornada especial, cifra que se relaciona con los ingresos mensuales que recibe el trabajador sobre el

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

número de personas bajo su cargo. De acuerdo con el componente *Ingreso adecuado y trabajo productivo*, emitido por la OIT en la encuesta de trabajo decente, un trabajador es pobre si pertenece a un hogar pobre. Además en el componente de estabilidad y seguridad del trabajo de la OIT, este organismo hace en la 15ª CISE²⁰; el trabajo se considera precario cuando los Trabajadores pertenecen a cualquiera de los siguientes empleos precarios: trabajadores ocasionales, trabajadores a corto plazo, trabajadores estacionales, trabajadores cuyos contratos de trabajo permiten al empleador terminar el contrato con corto plazo de aviso y/o a voluntad, determinándose las circunstancias de acuerdo con la legislación y costumbre nacionales.

En este sentido el trabajo precario no aplica para el caso de los trabajadores de la agroindustria bananera. Sin embargo, aplica la lógica anteriormente explicada del trabajador pobre acorde a la condición de su familia. Por tanto, se concluye que en el tipo de contratación jornada especial, y en el tipo de contratación jornada ordinaria, acorde a la línea de pobreza, el número de personas a cargo es un factor exógeno explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera. Esto último, es una observación empírica de estos condicionantes. Es evidente que, a mayor número de personas a cargo, la destinación de recursos se convierte en un aspecto crítico que imposibilita satisfacción de necesidades básicas en la familia para la supervivencia.

Tabla 3

Línea pobreza trabajadores jornada ordinaria y especial: Elaborada por el equipo de investigación.

257433 línea de pobreza Colombia			
línea pobreza JE	línea de pobreza JO	línea pobreza JE	línea de pobreza JO
\$ 362.301	\$ 310.544	FAMILIA NO POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 77.636	\$ 124.217	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE

²⁰ Clasificación internacional de la situación en el empleo

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

\$ 172.524	\$ 129.393	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 207.029	\$ 483.068	FAMILIA POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 289.841	\$ 88.727	FAMILIA NO POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 345.048	\$ 241.534	FAMILIA NO POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 172.524	\$ 207.029	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 172.524	\$ 207.029	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 258.786	\$ 362.301	FAMILIA NO POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 258.786	\$ 124.217	FAMILIA NO POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 207.029	\$ 258.786	FAMILIA POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 124.217	\$ 362.301	FAMILIA POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 129.393	\$ 289.841	FAMILIA POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 207.029	\$ 207.029	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 161.023	\$ 207.029	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 115.016	\$ 331.246	FAMILIA POBRE	FAMILIA NO POBRE
\$ 172.524	\$ 207.029	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 147.878	\$ 172.524	FAMILIA POBRE	FAMILIA POBRE
\$ 207.029	\$ 362.301	FAMILIA POBRE	FAMILIA NO POBRE

Por su parte, en la tabla 4, en lo relativo al indicador que hace referencia a la Tasa de Horas de Trabajo Excesivas de los trabajadores jornada especial – JE comparado con los trabajadores jornada ordinaria – JO, se evidencia que el tipo de contratación JE no es un factor explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera, debido a que solo un 5% del grupo de los trabajadores JE observados trabajan un número de horas excesivas, superior a la jornada máxima legal de 48 horas. Por consiguiente, en el tipo de contratación JO, la cantidad de horas si es un factor explicativo, debido a que el 68% del grupo de trabajadores JO observados, que son una proporción muy significativa, trabajan horas excesivas en comparación con la jornada máxima legal de 48 horas. De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo, las horas de trabajo excesivo es el principal indicador del *trabajo decente*, en la cual un trabajador debe trabajar 48 horas semanales y

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

no superar esta medida, puesto que al superar este tiempo indica que no hay un grado de satisfacción con el salario o con el tipo de ocupación que se tiene” (Glejberman, 2012:26).

Si se realiza un análisis global que incluya al grupo de 38 trabajadores que componen la muestra, indistintamente del tipo de contratación, solo un 37% del total de los trabajadores observados trabajan horas excesivas, por encima de la jornada legal de 48 horas. Por tanto, se concluye que en el tipo de contratación jornada especial las Horas de Trabajo Excesivas no son un factor explicativo de la precariedad laboral. Por su parte en el caso de los trabajadores jornada ordinaria, acorde con la Tasa de Horas de Trabajo Excesivas, que se entiende como la prolongación de la jornada de trabajo, sí es un factor explicativo de la precariedad laboral, más adelante se menciona cómo desde los datos y aspectos empíricos observados, este factor relacionado con trabajar más horas de lo establecido en la norma afecta al trabajador.

Tabla 4

Tasa de horas de trabajo excesivas: Elaborada por el equipo de investigación.

TASA de HTE-JE	TASA de HTE-Jo
0	0
-12	5
0	5
0	5
0	0
0	5
5	5
0	0
-8	0
0	5
-8	5

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

-8	5
0	5
0	5
0	5
0	5
0	0
0	5
0	0

En la Tabla 5, se hace un análisis de las horas trabajadas por año, teniendo como resultado un porcentaje de horas que el trabajador destina a la producción relacionada con la actividad bananera. Partiendo de las horas anuales de las que dispone una persona que son 8.760 en total, se evidencia que para el caso de los trabajadores de jornada especial el 74% de ellos destina un 28% de su tiempo disponible para el trabajo, un 5% de los trabajadores jornada especial destina el 21% de su tiempo a la producción anual, un 16% de los trabajadores con contrato de jornada especial destinan el 24% de su tiempo a la producción, y el 5% restante de los trabajadores con contrato jornada especial destina el 31% de su tiempo a la producción en la agroindustria.

Para el caso de los trabajadores con contrato jornada ordinaria, el 68% de ellos dedica el 31% de su tiempo a la producción y el 32% de los trabajadores dedican el 28% de su tiempo a la producción en la agroindustria. Estas cifras no tienen en cuenta los tiempos de desplazamiento de los trabajadores desde su hogar hasta el lugar de trabajo, que oscilan entre dos y tres horas, en algunos otros casos un tiempo mayor de acuerdo con la distancia existente entre sus viviendas y las rutas de buses que usualmente utilizan para llegar a sus lugares de trabajo. Por lo tanto, se concluye que, dado que no se incluyen los tiempos de desplazamiento de los trabajadores a su lugar de trabajo, en este análisis parcial de horas trabajadas al año, estas no son significativas dado que están por debajo de la tercera parte, que es lo que debería dedicar el trabajador a la jornada productiva. Sobre este aspecto,

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Owen, R. s.f, citado en García, J. (2016:232) menciona que la jornada diaria debe ser dividida en 3 partes iguales, “8 horas para trabajar, 8 para vivir y 8 para estudiar”.

Tabla 5

Horas trabajadas por año: Elaborada por el equipo de investigación.

Horas trabajadas por año jornada especial	Horas trabajadas por año jornada ordinaria
2496	2496
1872	2756
2496	2756
2496	2756
2496	2496
2496	2756
2756	2756
2496	2496
2080	2496
2496	2756
2080	2756
2080	2756
2496	2756
2496	2756
2496	2756
2496	2756
2496	2496
2496	2756
2496	2496

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

De acuerdo con el componente de Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores, la tasa de sindicalización en la agroindustria bananera es del 100% en la muestra, independiente del sindicato al cual estén afiliados, por consiguiente, el salario está condicionado por las convenciones colectivas. Adicionalmente en lo concerniente a la tasa de afiliación gremial, se evidencia que todas las empresas bananeras analizadas en esta muestra están afiliadas a “AUGURA” que es el sindicato de los empresarios.

En línea con el componente de entorno de trabajo seguro de la OIT²¹, que se relaciona con la seguridad y salud en el lugar de trabajo, en esta investigación se calculó tasas de accidentes como se muestra en la tabla 6. Se evidencia el alto grado de accidentalidad global del 61%, lo cual no solo repercute en la precariedad económica sino también en la precariedad de la vida social, familiar y que afecta la calidad de vida del trabajador, debido a que estos accidentes dejan secuelas en algunos trabajadores como enfermedades declaradas no profesionales; por lo tanto, deben continuar en la actividad productiva aun cuando su nivel de productividad se vea menguado, por tanto, se concluye que; en el tipo de contratación jornada especial la tasa de accidentalidad del 37% no es un factor explicativo de la precariedad. Pero si lo es para el tipo de contratación jornada ordinaria, acorde a la tasa de accidentalidad del 84% siendo este un factor endógeno explicativo de la precariedad laboral en la agroindustria bananera.

Tabla 6

Accidentalidad por tipo de contratación: Elaborada por el equipo de investigación.

Cifras de accidentalidad en la agroindustria		
	Cantidad	Trabajadores
Accidentados	23	61%
Sin Accidentes	15	39%
Total	38	100%

²¹ Organización Internacional del Trabajo

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

CIFRAS DE ACCIDENTALIDAD EN LA AGROINDUSTRIA POR TIPO DE CONTRATO

	Cantidad	Jornada Especial	Cantidad	Jornada Ordinaria
Accidentados	7	37%	16	84%
Sin Accidentes	12	63%	3	16%
Total	19	100%	19	100%

Respecto a los referentes teóricos mencionados en esta investigación por la forma que abordaron el concepto de precariedad laboral, solo González, V. (2017) que utilizó una perspectiva jurídico -empírica del empleo, es el que más se asemeja a la precariedad laboral encontrada en la agroindustria bananera de la región de Urabá. Sugiere que el común denominador de la precariedad laboral que se deriva de las diferentes formas de empleo es que en este fenómeno los niveles normativos aceptados por las políticas de trabajo digno y decente están por debajo; tal y como se observó con la aplicación empírica de indicadores a los trabajadores afiliados a SINTRACOL. De hecho, con la aplicación del indicador de pobreza monetaria quedó en evidencia, que indistintamente del tipo de contratación, el 66% de los trabajadores pertenecen a núcleos familiares en situación de pobreza, lo que implica que los trabajadores no alcanzan a satisfacer sus necesidades básicas y la de su grupo familiar porque sus ingresos están por debajo de sus gastos mensuales, afectando su calidad de vida. Al mismo tiempo, la clasificación de varias dimensiones (Temporal, Organizacional, Económica, Social y Protección social) de González, V. (2017), en el modelo propuesto en esta investigación se ubican en los factores exógenos la dimensión social, y en los factores endógenos el resto de las dimensiones. Adicionalmente, en las tasas de accidentes calculadas y que corresponden a la dimensión de la protección social, se demostró el alto grado de accidentalidad global del 61%, lo cual, no solo repercute en la precariedad económica sino también en la precariedad de la vida social, familiar y que afecta la calidad de vida del trabajador, debido a que las consecuencias de los accidentes dejan secuelas que afectan su nivel de productividad al interior de su organización (interno) y se reducen sus ingresos que afectan su vida social y familiar (externo a la organización).

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

9. Conclusiones

De acuerdo con el análisis realizado en esta investigación se confirma la hipótesis general de la investigación. Además, también se confirman las hipótesis H₂, H₄, H₅, H₆. Se descartan las hipótesis H₁, H₃, H₇. Las Jornadas extensas de trabajo²² son una constante entre los trabajadores bananeros, quienes consideran que estas jornadas son muy largas y repercuten en la reducción del tiempo por fuera del espacio laboral destinado para compartir en familia. Se encontró un clima laboral²³ autoritario de parte de los empleados del nivel directivo (coordinadores de campo, oficinistas y administradores), hacia los trabajadores bananeros. Existe una opinión generalizada entre los trabajadores bananeros acerca de los empleados del nivel directivo (oficinistas y administrativos). Para aquellos, estos son humillativos y su trato sobre los trabajadores es inhumano en ciertas ocasiones. El mal trato se da de forma verbal.

Se castiga con trabajos humillantes y de menor remuneración, las filiaciones a sindicatos que no son de la preferencia de la finca o el grupo empresarial que pertenecen. Al referirse a tareas humillantes son labores que se les asigna aun en contra de su voluntad y que no son negociables con el que hace el reparto, además hay inconformidad con los administradores de las fincas quienes en ocasiones tienen un trato distinto para trabajadores que son de otro sindicato distinto a SINTRAINAGRO. También se evidencia que hay una persecución laboral al interior de algunas fincas, por lo tanto, se les asignan las labores de menor remuneración. Esto también sucede con posterioridad a las reuniones en las que los trabajadores manifiestan su descontento frente alguna situación o decisión que toma el personal administrativo.

²² La palabra jornada deriva del catalán *jorn*, para el antiguo castellano *jernea*, en francés *journal* y en italiano *giornata*, en las diversas expresiones significa “día”, también del latín *diurnus* “diario”, como lo explica el viejo aforismo de Paulo: *Operae sunt diurnus officium* (servicios son el trabajo diario). Por tanto, la jornada es el “trabajo de un día” o “el camino que suele andarse en un día”. “Duración diaria o semanal del trabajo” Cabanellas, Guillermo, Diccionario de derecho civil, t. II, 9a ed., Buenos Aires, Heliasta, pp. 442 y 443.

²³ Clima laboral “Una serie de características que a) son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que b) pueden ser deducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades actúan (consciente o inconscientemente) con sus miembros y con la sociedad” (brunet,1987)

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

A menudo el personal administrativo no es consciente de saber mandar o decir las cosas al trabajador bananero, que en la mayoría de casos no tiene para donde irse y prefieren aguantarse las humillaciones.

Se encontraron deficiencias en el sistema de seguridad y salud en el trabajo²⁴. La percepción generalizada, es que los trabajadores que se accidentan no sirven para la empresa, y además son discriminados por la misma. En lo relacionado con la parte jurídica, la mayoría de los abogados y jueces de la región a los que recurren los trabajadores bananeros para adelantar trámites relacionados con demandas por accidentes de trabajo o incapacidades permanentes, hay una sensación de corrupción con el gremio bananero para no agilizar los procesos judiciales, adicional se les retiene el salario aun cuando hay personas que tienen hasta cuatro años de estar incapacitados. A aquellos trabajadores que llevan varios años incapacitados, la empresa les ha negado el reconocimiento como enfermedad profesional a partir del dictamen médico y jurídico que ellos mismos asignan para llevar a cabo exámenes y papeleo relacionado con incapacidades permanentes. En cuanto a la dotación de los elementos de protección personal -EPP, algunos administrativos exigen su uso cuando se realizan visitas de auditorías con fines de obtener alguna certificación en el tema medio ambiental. Esta situación relacionada con los EPP es la que en primera instancia ha aumentado el número de accidentes laborales y por ende, incapacidades. La carencia de estos elementos o el mal estado de los mismos, sumado a un grado de estrés por la obligación de cumplir con picos de producción y metas de producción exagerada, hacen que el trabajo no se realice con minucia sino con rapidez, exponiendo así la calidad de los procesos y la integridad física del trabajador y esto termina repercutiendo en menores ingresos catorcenales de los trabajadores.

²⁴ Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

<http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Se evidenció la existencia de bajos niveles de satisfacción laboral²⁵. Una tercera parte de los trabajadores considera que la labor que se realizan no es digna a causa de los tratos humillativos. Las dos terceras partes consideran que el salario no alcanza para cubrir todas las necesidades básicas del grupo familiar. Dos terceras partes de los entrevistados preferirían dedicarse a otro oficio como un negocio propio, porque se sienten cansados de madrugar. La intención de muchos trabajadores es la búsqueda posterior de nuevos empleos que les faciliten contar con más tiempo libre. No obstante, para otros trabajadores este trabajo se convirtió en una fuente de ingreso estable.

Se observó la existencia de familias pobres²⁶ incapaces de atender sus necesidades básicas. Algunos trabajadores se sienten limitados por el tipo de contratación (mínimo 3 horas máximo 4) o se encuentran reubicados por alguna enfermedad o afectación de tipo profesional que no les permite obtener mejores ingresos. Algunos manifiestan contar con descuentos de \$ 450.000 mensuales, monto muy reducido, que no les alcanza para cubrir necesidades básicas. Debido al bajo nivel de ingresos la seguridad alimentaria se ve afectada también: hay ocasiones en las que no se almuerza y se debe recurrir a préstamos inmediatos (deudas gota a gota con el prestamista informal) por fuera del sistema financiero legalizado, lo que termina por acentuar la difícil situación económica de muchos trabajadores. Por otra parte, el precio de los alimentos es muy alto, consecuencia de la elevada inflación, lo cual dificulta el acceso a alimentos de calidad para cubrir necesidades alimenticias básicas. Otro factor relevante y común en varios de los trabajadores es lo relacionado con las vacaciones que se retrasan, algunos llevan 2 años esperando por ellas, o por lo menos que sean remuneradas, pero ninguna de las anteriores es una posibilidad;

²⁵ Se entiende por Satisfacción laboral la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Generalmente los aspectos del empleado que afectan las percepciones del "debería ser" (lo que desea un empleado de su puesto) son: 1. Las necesidades 2. Los valores 3. Rasgos personales.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

²⁶ Se entiende por familia pobre a un hogar está compuesto por 4 personas, será clasificado como pobre si el ingreso total del hogar está por debajo de \$1.029.732 es decir \$257.433 por miembro para el año 2018.

<https://www.portafolio.co/economia/que-es-ser-pobre-para-el-dane-en-colombia-529203>

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

además se sienten agotados y les gustaría sacar tiempo para descansar por lo menos unos días. Concluyen algunos que el trabajo es muy duro y sienten que es mejor buscar en otros tipos de empresas, otras oportunidades laborales para desempeñarse. Se hallaron niveles bajos de inserción laboral²⁷ de la mano de obra joven de los hijos de los trabajadores bananeros. Los trabajadores bananeros no quieren que sus hijos trabajen en la agroindustria por el trato a que han sido sometidos.

Existe un consenso en la gran mayoría, que no les gustaría que sus hijos llegaran a trabajar en la misma agroindustria, por ello sus padres hacen un esfuerzo en darles educación para que se vinculen en otros sectores de la economía, lo que no permite que se dé un relevo generacional.

En conclusión, solo González, V. (2017) desde la perspectiva jurídico -empírica del empleo, brinda elementos conceptuales cercanos que ilustran el fenómeno de la precariedad laboral encontrada en la agroindustria bananera de la región de Urabá, la cual tiene unos tipos de contrataciones específicos pactados de forma convencional a través de los sindicatos.

10. Recomendaciones y Sugerencias

Es importante plantear en una próxima investigación, una propuesta de tipo cualitativo donde pueda ampliarse desde una perspectiva constitucional y con mayor apego a la parte jurídica; los mecanismos o herramientas que los trabajadores de la agroindustria bananera de la región de Urabá están utilizando para hacer frente a la situación de precariedad que viven en la actualidad, si bien, este trabajo menciona de manera sencilla los

²⁷ Se entiende por inserción laboral de la mano de obra joven desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. (CEPAL)

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

deseos de estos trabajadores frente a su realidad en la vida cotidiana, vale la pena ahondar más en aquellos aspectos subjetivos que no fueron objetivo principal en esta investigación, de ahí que surja una propuesta de trabajo posterior que trasciendan a nivel nacional.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

11. Referencias

Artiles, I. Otero, J. y Barrios, I. (2008). *Metodología de la investigación para las ciencias de la salud*, Cap. 2. Editorial ciencias médicas. Habana, Cuba.

Aignerren, M., s.f. (2003). *Diseños cuantitativos: análisis e interpretación de la información*. fondo editorial CEO, (8) Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.

Bananera La Florida S.A.S. y SINTRAINAGRO. (2016). *Convención Colectiva de Trabajo Fincas Florida y Petra*. Colombia: Ministerio de Trabajo.

Brunet, L., (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas: México. Castillo, M. y Pedraza, N. (2010) El clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>

Caracol Radio. (12 de febrero de 2019). Sector bananero colombiano creció en 2019. Recuperado de https://caracol.com.co/emisora/2019/02/12/medellin/1550006161_183055.html?ssm=tw

Celis, J. C., (2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. Medellín, Colombia: Escuela nacional sindical.

Congreso de la Republica de Colombia. (1991) Constitución política de Colombia del 20 de julio de 1991. Bogotá D.C: Colombia. Recuperado de <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Crecen los niveles de pobreza en Colombia. (2019) *Revista dinero*. Bogotá D.C. Recuperado de: <https://www.dinero.com/pais/articulo/crecen-los-niveles-de-pobreza-en-colombia/270504>

DANE (2019) Pobreza monetaria en Colombia (2018). *Boletín técnico*. Colombia. Bogotá D.C. Pp 1 – 33. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2018/bt_pobreza_monetaria_18.pdf

De la garza, E., (2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Buenos aires, Argentina: Caicito.

De la garza, E., (2001). *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. Buenos aires, Argentina: CLACSO.

De la garza, E., (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo*. Barcelona, España: Anthropos editorial.

García, J., (2016). *El plan: para mejorar nuestra economía más allá de lo que nos han enseñado a soñar*. México D.F., México: Uroboros.

Iranzo, C y Richter, J., (2012). *Las implicaciones de la subcontratación laboral*. Medellín – Colombia: CLACSO

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

- González, V., (2017). *El diálogo social como estrategia para frenar la expansión de trabajos precarios en Colombia*. Trabajo de grado para optar el título maestría en derecho en la Facultad de derecho y ciencias políticas. Universidad de Antioquia.
- Hernández, R. y Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill/Interamericana Editores, s.a. de c.v., quinta edición. México DF, México.
- Herrador, f. y Rivera, J. (2010). Reflexiones sobre el fenómeno de la precariedad laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración economía y sociología. Volumen (86)*. p. 75 – 89
- Mata, A., (s.f). *Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo*. Ginebra, Suiza: Oficina de Estadística Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_091441.pdf
- Marx, K. Engels, F. (2011). *Manifiesto del partido comunista*. Centro de estudios socialistas. México DF, México.
- Marx, K., (1980). *Teorías sobre la plusvalía I: tomo IV de El capital*. Fondo de cultura económica: México DF, México. Recuperado en: https://www.fundacionfedericoengels.net/images/PDF/marx_teorias_1_1.pdf
- Neffa, J., (2012). *Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo*. Medellín –Colombia: CLACSO

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Organización internacional del trabajo OIT (2001). CISE 15ª clasificación. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/class/icse.html>

Restrepo, A. y Sepúlveda, C., (2016). *Caracterización financiera de las empresas generadoras de energía colombianas (2005–2012)*. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. Bogotá, Colombia: SCIELO. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=909/90947653005>

Serrano, M., (2017). *Condición monopsonica de los mercados ilegales: el caso de los cultivos ilícitos de coca*. Cuadernos de Economía, P. 51. SCIELO

Speth, C., (2016). *El análisis DAFO: Los secretos para fortalecer su negocio*. 50Minutos.es. descargado de: https://books.google.es/books?id=TGHyCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Scharager, F. y Armijo, I., (2001). *Metodología de la Investigación para las Ciencias Sociales*. SESICO, Escuela de Psicología Pontificia Universidad Católica de Chile.

Smith, A., (1996). *La riqueza de las naciones*. Alianza editorial Madrid. Madrid, España.

Standing, G., (2017). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Cap 5. New York, United State: Bloomsbury.

Soul, M. Polessa, J. Durand, A. Rieiro, A. Chamorro, C. Neves, G. Barrera, V. Pérez, C., (2012). *El mundo del trabajo en América Latina*. Ciccus ediciones. Buenos Aires, Argentina.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Trujillo, S., y Cardona, A., (2009). *El concepto de flexibilización laboral, una mirada a partir del ordenamiento jurídico colombiano*. Pp. 1 – 68. Medellín, Colombia: EAFIT.

Uriarte, O., (2001). *Trabajo decente y formación profesional*. Pp. 10 - 11. Montevideo, Uruguay: OIT/cinterfor.

Weller, J., (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*.
Revista CEPAL vol. 92. Recuperado en;
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11192/092061082_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

12. Anexos

Anexo A

Tabla descriptiva de variables: Elaborada por el equipo de investigación.

Variable	Definición operacional	Escala de medición	Hipótesis	Clasificación según función	Preguntas sutentativas para el instrumento
Número de personas que dependen del cargo	Personas que dependen económicamente del trabajador bananero	discreta	H ₄	X	¿Cuántas personas dependen económicamente de su trabajo?
Tipo de contrato	Modalidad en que es contratado laboralmente el trabajador bananero. Normalmente existen tres tipos de contratación permitidas convencionalmente en la agroindustria bananera; indefinida, fija y jornada especial.	Ordinal	H ₁	X	¿Cuál es su tipo de contratación laboral? a) Contratación Indefinida. b) Contratación Fija. c) Contratación Jornada Especial. d) Otra. ¿Cuál?___
Labor	Actividad para la cual es contratado el trabajador bananero	Ordinal	H ₅	Y	¿Qué labor realiza con mayor frecuencia?
Accidentalidad	Riesgo a que se expone el trabajador bananero en la	Discreta	H ₂	X	Índice de accidentalidad.

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

realización de una labor

Jornada laboral	Tiempo dedicado al cumplimiento de la labor para la cual se le contrata al trabajador bananero.	Discreta	H ₆	Y	¿Cree usted que la jornada laboral es una condición de los trabajadores de la agroindustria bananera en Urabá que inciden en la precarización laboral? Sí _ No _
Edad	Periodo cronológico en el que se divide la vida de una persona.	Continuas	H ₇	Y	¿Cuál es su edad?

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Anexo B

Encuesta de condiciones socioeconómicas de los TAB: Elaborada por el equipo de investigación.

La finalidad de esta encuesta es determinar qué relación tiene el trabajo en la agroindustria bananera con la precarización del trabajador en cuanto a sus condiciones de vida, además de conocer si hay otras variables ajenas a la labor que resulten determinantes en la calidad de vida de sus familias.			
1. Nombre del trabajador _____			
2. Sexo	Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>	no responde <input type="checkbox"/>
3. Edad _____			
4. Grupo étnico _____			
5. Cuál es su lugar de origen			
Municipio: _____			
Departamento: _____			
6. Cuál es su lugar de residencia actual			
Municipio: _____			
Departamento: _____			
Hace cuánto vive en este lugar: _____			
Finca donde Labora: _____			
Hace cuánto labora en este lugar: _____			
7. Estado civil:			
Casado/a	<input type="checkbox"/>		
Soltero/a	<input type="checkbox"/>		
Unión libre	<input type="checkbox"/>		
Viudo/a	<input type="checkbox"/>		
Separado/ a	<input type="checkbox"/>		
8. Tiene hijos:			
Si () No ()			

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Cuantos ()
 Por cuantos responde económicamente ()

9. ¿Estudia actualmente?

Si () No ()

Cuál es su nivel educativo:

Primaria () Secundaria() Técnico() Tecnológico() universitario() posgrado()

CONDICIONES DE LA VIVIENDA

10. Estrato del sector que habita 1 () 2 () 3 () 4 ()

11. La vivienda es:

Propia

Alquilada

Familiar

¿La está pagando?

¿Otra? _____

12. ¿Cuál es el material predominante de las paredes exteriores de la vivienda?

- a. Ladrillo, bloque, material prefabricado, piedra
- b. Madera pulida
- c. Adobe o tapia pisada
- d. Bahareque
- e. Madera burda, tabla, tablón
- f. Guadua
- g. Caña, esterilla, otro tipo de material vegetal
- h. Zinc, tela, cartón, latas, desechos, plástico
- i. Sin paredes

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

<p>13. ¿Cuál es el material predominante de los pisos de la vivienda?</p>		
<p>a. Tierra, arena</p> <p>b. Cemento, gravilla</p> <p>c. Madera burda, tabla, tablón, otro vegetal</p> <p>d. Baldosín, ladrillo, vinilos, otros materiales sintéticos</p> <p>e. Mármol</p> <p>f. Madera pulida</p> <p>g. Alfombra o tapete de pared a pared</p>	<p>□</p> <p>□</p> <p>□</p> <p>□</p> <p>□</p> <p>□</p> <p>□</p>	
<p>14. Con cuales de los siguientes servicios cuenta la vivienda</p> <p>() Acueducto () Alcantarillado () Internet</p> <p>() Energía () TV C () Cable () Gas () Teléfono</p>		
<p>COMPOSICIÓN FAMILIAR</p>		
<p>15. ¿Cuántas personas habitan la vivienda?</p>		
<p>16. N° de personas a cargo:</p> <p style="padding-left: 40px;">a) < de 18 años _____ b) > 18 años _____ c) Adultos Mayores _____</p>		
<p>17.Cuál es el máximo nivel educativo alcanzado en su familia.</p> <p>Primaria () Secundaria() Técnico() Tecnológico() universitario() posgrado()</p>		
<p>INGRESOS FAMILIARES</p>		
<p>18. Cuanto es el gasto promedio del hogar _____</p>		
<p>19. Cuanto es el aporte promedio de cada miembro de su hogar</p>		
<p>Parentesco</p>	<p>Promedio Aporte</p>	<p>Fuente de ingreso</p>
<p>*Fuente: salario, arriendo, pensión, honorarios, etc.</p> <p>_____ \$ _____ ; _____</p>		

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

_____	\$ _____	;	_____
_____	\$ _____	;	_____
_____	\$ _____	;	_____
_____	\$ _____	;	_____
_____	\$ _____	;	_____
_____	\$ _____	;	_____

20. Reciben algún subsidio o ayuda económica por parte del Estado.

Si () No () Cual (es) _____ ¿Cuánto? \$ _____

21. Cuanto del ingreso familiar se destina a las siguientes actividades:

- a) (\$ _____) Alimentos
- b) (\$ _____) Educación
- c) (\$ _____) Recreación y ocio
- d) (\$ _____) Pago de deuda (créditos bancarios / gota gota)
- e) (\$ _____) Mejora de vivienda
- f) (\$ _____) Prendas de vestir y artículos personales
- g) (\$ _____) Servicios públicos
- h) (\$ _____) Imprevistos
- i) (\$ _____) Otro, Cual _____

22. Los ingresos familiares son invertidos principalmente en:

(Marque con una X las situaciones en las que se ha visto involucrado)

- a. () Alimentos
- b. () Educación
- c. () Recreación y ocio
- d. () Pago de deudas

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

<p>e. () Elementos para el hogar y/o mejoras en la vivienda</p> <p>f. () Gastos en transporte</p> <p>g. () Prendas de vestir y artículos personales</p> <p>h. () Salud</p> <p>i. () Servicios públicos</p> <p>j. () Imprevistos</p>
CONDICIONES LABORALES
23. Cuánto tiempo lleva trabajando para la agroindustria bananera _____
24. Qué tipo de contratación tiene actualmente Jornada Especial () Contrato indefinido () Contrato fijo ()
25. Al momento de establecer su contrato lo hizo de forma Escrita () Oral () No sabe () No responde ()
26. Labor principal que realiza:
27. ¿Cuánto ganó durante el último mes en las labores realizadas:
\$0 a \$414.058 <input type="checkbox"/>
\$414.059 a \$828.116 <input type="checkbox"/>
\$828.117 a \$1.242.174 <input type="checkbox"/>
\$1.242.174 a \$1.656.232 <input type="checkbox"/>
Más de \$1656.232 <input type="checkbox"/>
28. ¿Cuánto tiempo trabajó durante la última semana?
Entre 0 y 16 horas <input type="checkbox"/>
Entre 17 y 36 horas <input type="checkbox"/>
Entre 37 y 47 horas <input type="checkbox"/>
48 horas <input type="checkbox"/>
Más de 48 horas <input type="checkbox"/>

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

29. Respecto a la jornada semanal de trabajo usted siente que:

a) Es lo único que ha conseguido, pero quiere trabajar más horas Si () No ()

b) Es la jornada que mejor se ajusta a sus necesidades Si () No ()

¿Si – ha buscado?

30. ¿durante el último mes trabajó cuantos días?

Entre 0 y 8 días

Entre 9 y 12 días

Entre 13 y 16 días

Entre 17 y 20 días

Más de 20 días

No sabe / No responde

31. ¿Cuántas horas al día considera pertinente que debe trabajar una persona? _____

32. ¿Cuántos meses trabajó en los últimos 12 meses? _____

33. En los últimos 12 meses usted recibió:

¿Prima de servicios? () ¿cuánto? \$ _____

¿Prima de navidad? () ¿cuánto? \$ _____

¿Prima de vacaciones? () ¿cuánto? \$ _____

Pagos por accidentes de trabajo () ¿cuánto? \$ _____

34. ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte del tiempo?

Al aire libre () en vehículo () local semicerrado () local cerrado ()

35. De qué manera se traslada habitualmente desde su domicilio hacia su lugar de trabajo.

Transporte público () A pie () Bicicleta ()

Transporte empresarial () Transporte propio ()

36. ¿Cuál es la labor mejor remunerada? _____

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

37. ¿Por cuál de las labores se paga menos? _____
38. ¿La compañía suministra los equipos y herramientas necesarias para llevar a cabo su labor de manera eficiente? ¿Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
39. ¿El horario de trabajo establecido por su compañía es compatible con sus responsabilidades familiares? ¿Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
40. ¿Considera que el empleo o trabajo actual que realiza en su Compañía es estable? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
41. ¿Su compañía lo tiene afiliado al régimen de salud y a riesgos laborales? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
42. La compañía para la cual trabaja le permite tomar días para dedicarlos a capacitaciones o terminación de estudios Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> *Si la respuesta es SI, pase a la pregunta 36, si es NO pase a la pregunta 38
43. Si su respuesta es sí; ¿Qué tipo de formación y en qué área se ha especializado? _____; _____ _____

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

_____ ; _____
_____ ; _____
_____ ; _____
_____ ; _____
_____ ; _____
_____ ; _____
_____ ; _____
_____ ; _____

44. La financiación de estas formaciones es asumida con:

Recursos propios

Recursos de la empresa

Recursos del cónyuge / compañero permanente

¿Otro Cual? _____

45. Evalúe de 1 a 5 su nivel de satisfacción frente a cada uno de los siguientes aspectos (siendo 1 la calificación más baja y 5 la más alta)

- a. () Tiempo libre
- b. () Ambiente laboral
- c. () Ingresos económicos
- d. () Convenio colectivo
- e. () Días laborados
- f. () Capacitaciones
- g. () Elementos de protección
- h. () Auxilios y bonos
- i. () Con el trabajo que realiza diariamente
- j. () Con el ingreso que obtiene cada mes
- k. () ¿Con los beneficios y prestaciones que recibe?
- l. () ¿Con su jornada laboral actual?

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

46. Diga si las siguientes condiciones se encuentran presentes en este centro de trabajo:

Agua potable () Servicio de baños () Duchas ()

47. Enumere de 1 a 4 el nivel de exposición en su lugar de trabajo:

(Marque con una X las situaciones en las que se ha visto involucrado)

- a. Altas temperaturas ()
- b. Bajas temperaturas ()
- c. Corrientes de aire ()
- d. Humedad excesiva ()
- e. Malos olores ()
- f. Suciedad ()
- g. Falta de agua potable ()
- h. Respirar humos gases y polvos ()
- i. Incendios ()
- j. Quemaduras ()
- k. Cortes ()
- l. Espacio de trabajo insuficiente ()
- m. Picaduras de animales ()
- n. Caídas ()

48. En la siguiente situación responda si se ha visto involucrado: (Marque una X en la opción que se ha visto involucrado y la frecuencia si su respuesta es SÍ).

a. Ha tenido accidentes en el lugar de trabajo: SÍ NO

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

¿Cuántas veces durante el último año? _____

b. Ha requerido incapacidad por esta causa: SI NO

¿Cuántas veces durante el último año? _____

c. Ha adquirido enfermedades profesionales: SI NO

¿Cuántas veces durante el último año? _____

d. Ha requerido incapacidad por esta causa: SI NO

¿Cuántas veces durante el último año? _____

e. Ha requerido procedimientos médicos: SI NO

¿Cuántas veces durante el último año? _____

49. De las siguientes situaciones, de cuales ha sido objeto:

(Marque con una X las situaciones en las que se ha visto involucrado)

- a.** Amenazas de violencia física ()
- b.** Insinuaciones sexuales no deseadas ()
- c.** Comportamientos abusivos ()
- d.** Discriminación por la edad ()
- e.** Violencia física ()
- f.** Discriminación por nivel educativo ()
- g.** Discriminación sexual ()
- h.** Discriminación por raza ()
- i.** Tareas humillantes ()

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

50. ¿Qué otras personas de su grupo familiar han trabajado o trabajan para la agroindustria bananera?

Parentesco	Edad	Tiempo Laborado
_____	_____	_____ ; _____
_____	_____	_____ ; _____
_____	_____	_____ ; _____
_____	_____	_____ ; _____

51. ¿Cuándo no está trabajando que hace?

	Sí	No
a. Buscando trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Realizar Actividad física o practicar algún Deporte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Dibujo artístico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Dedicar el tiempo a mis amigos y familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Ir al cine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Escuchar música	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Leer		
h. Cocinar		

FACTORES EXPLICATIVOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

i. Descansar