

**CONSECUENCIAS SOCIO-ECONÓMICAS Y FAMILIARES PARA ALGUNOS
TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE MEDELLÍN CON EMPLEOS
PRECARIZADOS**

**BIBIANA ARREDONDO OLAYA
JANETH ASTRID ARISTIZABAL PARRA
SANDRA YOLIMA CIFUENTES ARBOLEDA**

Asesora: ADRIANA GONZALEZ CUERVO

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE TRABAJADORAS
SOCIALES**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
MEDELLÍN
2011**

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
2. JUSTIFICACION	15
3. OBJETIVOS	18
3.1 Objetivo General	18
3.2 Objetivos Específicos	18
4. REFERENTE CONCEPTUAL	19
4.1. TRABAJO	19
4.1.1 El concepto del trabajo	19
4.1.2 Concepto de derecho al Trabajo y trabajo digno	26
4.1.3 Globalización y Neoliberalismo	30
4.1.4 Flexibilización y Precarización Laboral	33
4.1.5 Contratación Laboral	41
4.1.5.1 El Contrato a Término Fijo	42
4.1.5.2 El Contrato de Libre Estipulación	43
4.1.5.3 El Contrato de Trabajo a Domicilio	43
4.1.5.4 Las Formas de Intermediación Laboral	43
4.1.5.5 El Contrato Laboral Atípico	44
4.1.5.6 El Contrato de trabajo a Tiempo Parcial	45
4.1.5.7 Contratos de Servicios Integrales	45
4.1.5.8 El Contrato de Prestación de Servicios	46
4.1.5.9 Contrato de Aprendizaje	46
4.1.5.10 Remuneración Flexible Integral	46
4.1.6 Legislación Laboral	48
4.1.6.1 El Código Sustantivo del Trabajo, principios generales	49

4.1.6.2	Ley 50	52
4.1.6.3	Ley 100	52
4.1.6.4	Ley 789 de 2002	53
4.1.6.5	Ley 797 de 2003	54
4.1.6.6	Constitución Política de 1991	54
4.2	INEQUIDAD	58
4.2.1	Inequidad, Exclusión y Pobreza	58
4.2.2	Canasta Familiar y Salario Mínimo	62
4.3	DIGNIDAD	65
4.3.1	Derechos Humanos	65
5.	DISEÑO METODOLOGICO	67
5.1	Unidad de Análisis	68
5.2	Unidad de Trabajo	69
5.3	Plan de Recolección de Información	69
5.3.1	Técnicas de Recolección de Información	69
5.3.1.1	Revisión Documental	69
5.3.1.2	Entrevista Semiestructurada	69
5.3.2	Instrumentos para la Recolección de Información	69
5.3.3	Actores	70
5.4	Plan de Análisis	70
6.	DEFINICION DE CATEGORIAS	71
6.1	Trabajar, Trabajar y Trabajar....	72
6.1.1	Inestabilidad Laboral	73
6.1.2	Lo paradójico de la Norma	76
6.2	Trabajo y Familia una Relación Necesaria	77
6.2.1	Escasez de Tiempo y Dinero	77
6.3	¿Que el Trabajo Dignifica?	80
6.3.1	Trabajo Digno	80

6.3.2	Explotación Laboral	82
6.3.3	Estrés Laboral	82
7.	TENDENCIAS	84
7.1	Trabajar, Trabajar y Trabajar...	
	¿Opaco el Presente y Oscuro el futuro?	84
7.2	Trabajo y Familia una Relación Necesaria...	
	Que no Admite Divorcio	85
7.3	¿Que el Trabajo Dignifica? ...	
	Cambiando Refranes por Realidades	87
8.	CONCLUSIONES	90
9.	RECOMENDACIONES	93
	BIBLIOGRAFIA	96
	ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En Colombia, un país que se construye sobre la base de la justicia social y la equidad es impensable no tocar un tema que se ha convertido en centro de reflexión y del debate por la progresiva tendencia de éste a socavar la estabilidad económica, social y familiar de las personas.

La precarización laboral, se ha revestido de gran importancia en las últimas décadas, por su repercusión en la economía del país y en la decadencia de las condiciones laborales de los trabajadores de Colombia, a causa de una legislación que trasgrede la concepción de trabajo digno y de una apuesta a las políticas neoliberales implementadas en el marco de la globalización, las cuales plantean que " el Estado debe reducir al máximo su intervención en materia social y debe ser el mercado quien cumpla esta función, en otras palabras el criterio es menos Estado y más mercado ".¹

El trabajo es una de las mayores riquezas de las personas y sinónimo de progreso, sin embargo se ve sometido a una gran ambivalencia, puesto que para el caso de las políticas que se implementan en Colombia la riqueza social (la capitalista) organizadora de la vida social, solo se puede consolidar mediante el sacrificio de muchas necesidades sociales.

A pesar que este es un país con una economía pujante, sólidamente insertada en la economía mundial, las condiciones internas de los que representan esa fuerza de trabajo que llena las arcas de los más adinerados, cada día es más lamentable, el siguiente trabajo investigativo apunta a la reflexión acerca de las consecuencias socio-económicas y familiares para algunos trabajadores de la

¹ CABRERA Mejía, María, (2005) el sindicalismo en Colombia, una historia para resurgir, Edt. Nomos S.A., Bogota. Pág. 342.

ciudad de Medellín, localizados en estratos dos y tres, que se consideran con empleos precarizados.

En este se hace un rastreo documental que nos da luces sobre los referentes conceptuales necesarios para entender esta problemática social, así como se planten unos objetivos y la ruta metodológica que se soportará en un paradigma interpretativo, en un análisis cualitativo y en el enfoque del interaccionismo simbólico. Seguidamente se le dará desarrollo al sistema categorial y a las tendencias, para terminar con las conclusiones y las recomendaciones.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para hacer una aproximación histórica a la manera cómo ha ido evolucionando el concepto de trabajo, necesariamente se debe partir de la doctrina filosófica de Marx, quien empieza a exponer en sus tesis las múltiples teorías sobre el trabajo, es así como en los escritos de Marx hay un motivo filosófico y político de su reflexión; que es el de la emancipación del hombre, igualmente uno de los puntos de partida para acercarse a este concepto del trabajo es la praxis, porque es la que articula y da sentido a la diversidad de estas definiciones.

En las teorías marxistas podemos distinguir varios tipos de praxis: Una productiva que no es material, como el arte, el conocimiento, la historia, porque es la producción del hombre por si mismo; y la productiva en sentido material (técnico), a la que impropriamente se reduce la idea de trabajo en las sociedades económicas de los siglos XIX y XX.

Otro concepto elaborado por Marx es el de labor, que la definió como la "reproducción de la vida individual", es obvio que la labor es una actividad que corresponde a los procesos biológicos del cuerpo, esto es, el metabolismo entre el hombre y la naturaleza, o el modo humano de este metabolismo que compartimos con todos los organismos vivos. Por medio de la labor, los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida del cuerpo humano.²

Entonces, desde una perspectiva meramente formal, "el trabajo podría entenderse como la actividad del ser humano destinada a la satisfacción efectiva o a la búsqueda de la satisfacción de sus necesidades y la de los miembros de la sociedad a la que pertenece, las que no han sido unas, únicas o iguales a través del devenir histórico, sino que le han sido impuestas bien sea para sobrevivir o para colmar las de cada etapa de desarrollo social y que

² ARENDT, Hannah, De la historia a la acción. Ed. Paidós, 1995.

puedan obedecer a criterios de supervivencia, de confort o de simple consumismo.”³

Emerge así una dicotomía entre dos maneras de entender el trabajo “la que lo considera una actividad creadora, un motor de progreso de los pueblos y un elemento fundamental para la elevación de la calidad de vida material y espiritual, esto es la que incorpora un sentido humanístico; y otra, muy diferente y carente de perspectivas éticas, que solo concibe al trabajo y al trabajador en razón de la “empresa”, sin que importe cosa alguna distinta de ser factores para la generación de riqueza de esa “empresa”. En este caso la visión ética se sustituye por una visión exclusivamente económica”⁴.

Paradójicamente en el mundo contemporáneo hay una constante apuesta a defender el ser humano, donde los gobiernos plantean dentro de sus planes de gobierno la importancia de hacer al hombre como eje principal de sus acciones y donde velar por el cumplimiento de los derechos humanos se hace una prioridad, sin embargo es bien sabido que la necesidad de sumarse a un mundo globalizado y ser competitivo económicamente deja a un lado este pensamiento. En esta carrera por la competitividad el más perjudicado es el ser humano, porque el declive de lo social va de la mano del aumento del capital.

En Colombia como en la mayoría de los países Latinoamericanos no somos ajenos a esta panorámica, se vienen dando cambios a escala mundial que implican una reestructuración a nivel político, económico y social. Estas políticas implementadas en el marco de la globalización, plantean un modelo de desarrollo neoliberal, donde su ideología es la regulación de la economía por medio de las fuerzas del mercado (oferta y demanda) en la cual el capital privado ha de ser el elemento dinamizador, hay que privatizar todas aquellas actividades desarrolladas por el Estado (salud, educación, explotación de hidrocarburos, entre otros) y que pueden ser asumidas por el sector privado.

3 LAMO, Gómez Jorge E., EL Sentido del Trabajo en las Sociedades Contemporáneas, visión introductoria al Derecho del Trabajo en la Legislación Colombiana, EDT. UNAM, Bucaramanga, 2003. Pág. 19

4 *Ibid.*, Pág.21

Como expresa Bonmati (citado en Cabrera, 2005) es una “globalización perniciosa” que establece abrimos incondicionalmente al mercado internacional, bajo los criterios de menos Estado y más Mercado, donde las consecuencias de esto son la regulación de las condiciones de trabajo y de la contratación, con una tendencia generalizada hacia la Flexibilización del empleo”.

Es así, como esta Flexibilización no se dio de manera inmediata, si no que fue un proceso que dio sus primeros pasos con la apertura económica del gobierno de César Gaviria Trujillo quien impulsó la Ley 50 de 1990 con una franca tendencia hacia la desregulación y flexibilización en las relaciones de trabajo (contratación precaria, menor estabilidad, la modificación al régimen de cesantías y pensiones sometiendo a los trabajadores a diversos de poca conveniencia para estos). Uribe Vélez logró la Ley 789 de 2002 que es una verdadera reforma laboral, cuyo contenido va más allá, hasta cambiarle el sentido al trabajo que quiso dar la Constitución Política de 1991, pues esta señala en el artículo 1º que, Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad general, y en el Art. 25 sobre el derecho al trabajo la constitución indica que; el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado, toda persona tiene derecho a trabajar en condiciones dignas.

Por otro lado como Colombia es miembro activo de la OIT, está en la obligación de promover la política de este organismo; la que resume y define la noción de TRABAJO DECENTE como; la promoción de oportunidades para las mujeres y hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, por lo tanto, las opciones de trabajo, y el trabajo mismo, se deben regir bajo estos principios y derechos.

Pero la realidad es otra, pues los puestos de trabajo que ofrecen los mercados económicos hoy en Colombia tienden a la precarización, deslaborización y exclusión que la flexibilización laboral acarrea para el trabajo, que por derecho constitucional, se supone, debería darse en condiciones de dignidad para las personas.

Cecilia López⁵ define esta reforma así: “Estamos ante una nueva concepción de las relaciones laborales absolutamente ajena al estado social de derecho. Desde el punto de vista económico, la exposición de motivos del gobierno y las declaraciones de empresarios, se concluye que esta reforma tiene como objetivo principal compensarlos por el esfuerzo asumido con el impuesto para la seguridad democrática. Como les toca financiar la guerra, se les compensa con una disminución en los costos del trabajo... Tenemos entonces una nueva reglamentación de los contratos de trabajo contraria a los principios de: igualdad, remuneración mínima, estabilidad, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, favorabilidad, primacía de la realidad, garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso, consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991. El Congreso de la República ha incumplido el mandato de expedir el estatuto del Trabajo con base en estos principios, que le impuso el constituyente. Por el contrario, ha aprobado la ley 789 del 27 de diciembre del 2002 que no solamente es una reforma parcial que nada tiene que ver con una ley estatutaria del trabajo, sino que es totalmente contraria a la filosofía, derechos y principios consagrados en la carta”.

Es así como la realidad del trabajo en Colombia y los derechos que tienen actualmente los trabajadores difiere mucho de lo que ordena la Constitución y de la propia noción del trabajo decente de la OIT, ya que la mayoría de los salarios que devengan la población trabajadora, no permiten vivir con dignidad, es decir con autonomía, con capacidad para desarrollar el proyecto de vida que cada cual se proponga, esto lo confirma Nelcy Valencia, (2004) en su

5 LOPEZ, Montoya Cecilia. Senadora, www.actualicese.com/noticias/portafolio-¿cuanto-mas-resiste-la-precarizacion-laboral/.

investigación sobre “Configuraciones subjetivas de los trabajadores en el tránsito de la flexibilidad” cuando dice:

Con los recientes y agresivos cambios del sistema capitalista, en todos los momentos de la vida cotidiana en los cuales el trabajador individual cree verse como sujeto de su propia vida y con un futuro confiable, la inmediatez de su existencia le destroza esa ilusión. Ahora las familias no son fácilmente viables por las restricciones económicas, su condición efímera, o la amenaza de desencuentros, frustración y violencia en su interior. Con la globalización neoliberal, el conjunto de beneficios de la seguridad social tiende a desaparecer o reducirse drásticamente. La vida laboral, forma existencial determinante del trabajador, de su ser como sujeto, como humano, está marcada por la exclusión, los largos períodos de paro, la inestabilidad, la precarización y la sobreexplotación... Lo que hace que un trabajador se mantenga en su trabajo es la necesidad, el desempleo que hay en este país; eso no se le puede ocultar a nadie. Y el patrón ahora no usa ningún recurso para presionar, la única palabra es: si usted no lo hace, allí hay 10.000 ó 20.000 que lo hacen, inclusive más barato que usted y mejor hecho. No es sino colocar el aviso en la prensa y esto aquí se me llena, por falta de empleo. El trabajo antes era un poco más digno, más humano, mejor remunerado, ahora es esclavizante, inhumano y mal remunerado. Ahora, entre más trabaje, menos se consigue, es más esclavizante la jornada laboral, hay más presión.

En esta misma línea se puede ver como la crisis del trabajo asalariado alcanza connotaciones graves en Colombia, pues se trata sobre todo de la crisis del desempleo, de la emergencia del autoempleo y de los empleos precarios que se dan en algunas cooperativas de trabajo asociado; bajo esta modalidad se generan la mayoría de contratos laborales para los trabajadores del sector obrero, como lo menciona Emiro Mesa (2007) “pero los agrupados en estas cooperativas, no tienen protección de los derechos promulgados por la OIT, no gozan de un salario mínimo inembargable, pero sí enfrentan una serie de obstáculos para acceder a la justicia cuando se denuncia la intermediación laboral, las mujeres que trabajan en esas cooperativas no tienen ninguna protección que les garantice el derecho al trabajo cuando están embarazadas. Además, el que trabaja por medio de una cooperativa paga cuatro veces más por su pensión, tres veces más por su salud y no recibe bonificación por horas extras, ni por trabajar dominicales o festivos, entre otros”

Hoy en día, temas como la justicia social y la valoración del trabajo como factor de producción, no están en la agenda ni en los dictámenes de la política actual, ahora, los salarios son simplemente costos que hay que reducir al máximo para poder competir en los mercados mundiales, los cuales buscan invertir en los países donde se les ofrezca más garantías en cuanto a la normatividad y la adquisición de mano de obra barata, es así como el Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) para el año 2011 es de \$ 535.600; el cual no permite en condiciones óptimas acceder a la canasta familiar en Colombia (La cual representa los bienes y servicios mínimos que requiere toda familia para subsistir en condiciones mínimas de calidad de vida) que a la fecha esta valorizada en promedio de \$1.000.000, es decir que el trabajador se debe ganar casi el 2.0 SMLV para vivir, mínimamente, en condiciones dignas.

En definitiva, en Colombia con la flexibilización laboral, la precarización es la regla y no la excepción de las opciones de empleo que ofrece el país, dado que la calidad de los empleos hoy en día van en aumento de la creciente pobreza, que en Colombia afecta a dos terceras partes de su población, puesto que en el afán por completar los ingresos necesarios para cubrir los gastos básicos del hogar hace que un número cada vez mayor de miembros de la familia, jóvenes, niños en edad escolar y amas de casa, se vean obligados al desarrollo de oficios informales, al comercio y en general a considerar cualquier forma inhumana e indigna de actividad como trabajo, siempre y cuando con ella se obtenga el mínimo para mantenerse biológicamente vivo y bajo las condiciones que el empleador o el medio les impongan.

Pese a las condiciones adversas, el trabajo como tal siempre ha estado presente en la construcción social de la humanidad, por lo tanto es un tema vigente que por ser inherente a la sociedad requiere ser interpretado desde diferentes disciplinas que busquen desde su especialidad comprender, debatir, argumentar y explicar una problemática que ha trascendido todas las esferas políticas, sociales, económicas, públicas y privadas de nuestra sociedad. De

esta manera, algunas de las ramas encargadas de visualizar esta problemática han sido la sociología, el derecho y la economía.

Desde el derecho los temas que se han abordado con relación a lo laboral tienen que ver con la legislación y las reformas que se han dado al trabajo, es de destacar que hay varios escritos, en esta rama, que incorporan aunque de manera somera, diferentes dimensiones como la humana y lo social, aspectos que por lo general son relegados o pasan a segundo plano por no estar relacionados con la normatividad, las leyes y la legislación, un libro que plasma lo anterior es "El sentido del Trabajo en las Sociedades Modernas" visión introductoria al derecho del trabajo en la legislación Colombiana, 2003 de Jorge Eduardo Lamo Gómez, quien hace una reflexión sobre la legislación laboral a raíz de las reformas económicas y políticas en el Neoliberalismo, y los efectos nocivos sobre los trabajadores quienes son más víctimas que protagonistas de los procesos de globalización, este Autor incorpora diferentes dimensiones como la humana y social o la económica productiva, además de la propiamente jurídica.

Para el caso de esta investigación, se reviste de mayor importancia los temas abordados desde la sociología, quienes han ahondado en el ámbito del trabajo, pero de manera poco mencionada las consecuencias socio-familiares para el trabajador, entre otros libros y autores, despierta la atención una investigación realizada por la socióloga, Nelcy Yoli Valencia "Configuraciones de los Trabajadores en el tránsito a la Flexibilidad, 2004" porque en él se logra plasmar como ha cambiado la concepción del trabajo en la actualidad y relaciona la concepción subjetiva del trabajo cuando este ofrecía una estabilidad laboral y por ende otros aspectos sociales, económicos y la visión que los trabajadores tienen ahora del trabajo con la flexibilidad.

Basados en este rastreo bibliográfico se puede decir, sobre el tema a investigar, que no es algo nuevo, es un malestar sentido por la mayoría de trabajadores del sector formal o informal de la economía, este se viene

manifestado algunas décadas atrás y se ha incrementado en los últimos años con las reformas realizadas a la legislación laboral, sin embargo pocas son las personas que han efectuado estudios o investigaciones que plasmen de manera holística e integral aquello que es sentido por quienes se consideran en condiciones precarias en su trabajo.

De acuerdo a lo antes mencionado se pretende con este trabajo investigativo indagar sobre cuáles son **las consecuencias socio-económicas y familiares para algunos trabajadores de la ciudad de Medellín, localizados en estratos dos y tres, que se consideran con empleos precarizados.**

2. JUSTIFICACION

En Colombia las numerosas reformas que se han hecho a la legislación laboral y la implementación de nuevas leyes que, según los analistas económicos y de derecho, trasgreden la concepción de trabajo digno que proclama nuestra carta magna y los diferentes tratados a nivel nacional e internacional en materia laboral, han ido ocasionando una marcada precarización de las ofertas de trabajo en la actualidad, las cuales están caracterizadas por la flexibilidad, principalmente en las condiciones de contratación, lo que se traduce en alto grado de inequidad en las oportunidades para el progreso social, económico y familiar, en cuanto se afectan los ingresos del trabajador y por ende el de su familia, así como el acceso a condiciones dignas de vivienda, salud, educación, recreación, tiempo libre, entre otras.

En términos generales los procesos globalizadores que se han venido llevando a cabo en la mayoría de los países del mundo y principalmente en América Latina, es lo que nos remite a hablar de un megacontexto el cual ha posibilitado que en la mayoría de los países en los últimos veinte años tengamos procesos acelerados de deterioro de la calidad de vida, de polarización social y de deterioro de las instituciones públicas. Estos procesos además, explican en gran medida por qué surge la preocupación por el conjunto de problemas relacionados con la pobreza, con la exclusión y con la inequidad⁶.

Ahora bien, en un informe publicado en el periódico el colombiano⁷ se lanzan los siguientes datos: como fruto de la desaceleración de la economía, en el país hay 2 millones 830 mil de desempleados y el índice de desempleo se ubicó en 14,2% a nivel nacional en enero de 2009 (según informe estadístico del DANE), el dato muestra un crecimiento de 1,1% con respecto al mismo mes

6 LOPEZ, Arellano Oliva. "Desigualdad, pobreza, inequidad y exclusión. Diferencias conceptuales e implicaciones para las políticas públicas" Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) – México.
<http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HP/hp-xi-taller04-pres-lopez-arellano.pdf>

7 HOYOS Franco, Martha. Sin empleo en Enero más de 2,8 millones de personas. En, el Colombiano, Medellín, sábado 28 de Febrero de 2009. Pág. 15a.

del año anterior cuando la tasa se ubicó en 13,1%. Durante el primer mes del año 2008 se pasó de 2 millones 522 mil personas sin trabajo a 2 millones 830 mil en 2009, en tanto que 17,06 millones tenían ocupación remunerada. En las trece principales Áreas Metropolitanas, donde los analistas estiman que se genera más de la mitad del empleo del país, la tasa pasó de 12,3% en el primer mes de 2008 a 14,9% en el mismo periodo de 2009, un total de 268 mil personas más, que quedaron sin empleo.

En Medellín la tasa de desempleo es del 14% la tasa general de participación es del 60,7% y la tasa de ocupación de 52,2%, no obstante los sindicatos de trabajadores criticaron las cifras y dijeron que no reflejan la realidad del alto grado de desempleo que azota al país.

Del contexto anterior se puede deducir entonces con facilidad: que hay un incremento de la población en condiciones de pobreza, un incremento en la desigual distribución del ingreso, disminución del empleo formal, incremento del empleo precario y una disminución de la capacidad adquisitiva del salario.

Dadas estas cifras, se puede inferir que un alto porcentaje de las personas que actualmente trabajan y que lo hacen bajo condiciones de precariedad, permiten esta situación, por lo difícil del acceso al trabajo y la permanencia en él.

En esta investigación se pretende indagar, como se han ido configurando las condiciones de trabajo y las formas de contratación en la actualidad, y en qué medida se han afectado las dinámicas socio-económicas y familiares de los trabajadores cuando consideran que sus condiciones laborales no son acordes con lo que les plantea la legislación en términos de derechos en materia laboral.

Es por esto que al hablar de precarización laboral no se hace referencia a un fenómeno que sólo atañe al contexto nacional, sino que es una situación que se presenta a nivel mundial y que tiene sus raíces en las políticas neoliberales

implementadas en el marco de la globalización, las cuales plantean que "el Estado debe reducir al máximo su intervención en materia social y debe ser el mercado quien cumpla esta función, en otras palabras el criterio es menos Estado y más mercado".⁸

Teniendo como referente lo planteado anteriormente, encontramos la pertinencia e importancia de la participación del Trabajo Social en procesos de investigación dentro de un fenómeno que va en detrimento de la dignidad humana, ya que al no tener la posibilidad de acceder a un trabajo digno en términos legales y amparado en las políticas estatales, incidirá en las condiciones económicas, sociales, familiares y políticas del trabajador, es decir, la realidad del trabajo en la actualidad es en esencia un problema de inequidad en el orden económico, político y social, que se representa en altas jornadas de trabajo, bajos niveles de remuneración y limitaciones para la organización de los trabajadores a la hora de exigir sus derechos, dando como consecuencia frustraciones económicas, educativas, profesionales, familiares y un aumento en los índices de pobreza.

⁸ CABRERA Mejía, María, (2005) el sindicalismo en Colombia, una historia para resurgir, Edt. Nomos S.A., Bogota. Pág. 342.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Indagar por las consecuencias socio-económicas y familiares de la precarización laboral en algunos trabajadores de la ciudad de Medellín localizados en estratos dos y tres, que se identifican con esta problemática y los aportes positivos que desde el trabajo social se puedan dar.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Rastrear en diferentes fuentes las formas de precarización laboral y su efecto en la noción de trabajo digno.
- Analizar mediante la aplicación de entrevistas, la percepción de algunos trabajadores de la ciudad de Medellín localizados en los estratos 2 y 3 sobre sus condiciones laborales y la afectación que esta tiene a su calidad de vida.
- Razonar crítica y analíticamente con una postura desde el Trabajo Social sobre los hallazgos encontrados y plantear posibles soluciones a esta problemática.

El tiempo es el espacio en que se desarrolla el hombre. El hombre que no dispone de ningún tiempo libre, cuya vida, prescindiendo de las interrupciones puramente físicas del sueño, las comidas, etc., esta toda ella absorbida por su trabajo para el capitalista, es menos todavía que una bestia de carga. Físicamente destrozada y espiritualmente embrutecido, es una simple máquina para producir riqueza ajena. Y, sin embargo, toda la historia de la moderna industria demuestra que el capital, si no se le pone un freno, laborará siempre, implacablemente y sin miramientos, por reducir a toda clase obrera a este nivel de la más baja degradación.

CARLOS MARX

4. REFERENTE CONCEPTUAL

Para realizar esta investigación se tomaron como punto de referencia tres categorías conceptuales: **TRABAJO, INEQUIDAD Y DIGNIDAD**, conceptos que a lo largo de este trabajo se verán interrelacionados unos con otros, por lo que algunos no se mencionarán exclusivamente dentro de una sola conceptualización

4.1 TRABAJO

4.1.1 El concepto del trabajo

A través de los tiempos el trabajo se ha constituido, como una de las actividades principales del hombre, mediante el cual se ha llegado a la adaptación de la naturaleza y con esto poder satisfacer todas sus necesidades humanas.

Históricamente el significado del trabajo ha cambiado; Para los griegos y los romanos, el trabajo era tortura, sufrimiento y desgracia, por eso lo debían ejercer quienes no pertenecían a la nobleza, en el cristianismo medieval el

trabajo era considerado pena divina, concepto que cambió con el advenimiento de la revolución industrial. El trabajo significa, para muchos grupos, un castigo, una desdicha o un infortunio. Adquiere el carácter de un acto de expiación y purificación por una presunta culpa o falta original. Para otros, el trabajo representa una bendición, constituye un gran beneficio que el cielo otorga.

De esta manera, las diferentes disciplinas académicas, en la búsqueda de una definición del trabajo, lo han abordado básicamente de acuerdo a sus características culturales y de acuerdo al desarrollo histórico de cada uno de los pueblos. En este sentido, la definición del concepto de trabajo tiene en gran parte una naturaleza política. Así lo reconocen los instrumentos internacionales de derechos humanos al establecer que el derecho al trabajo debe desarrollarse en condiciones que garanticen “las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”⁹. Cabe precisar, que el derecho al trabajo está ligado a otros derechos tanto sociales como civiles y políticos, y es la base fundamental para el ejercicio de otros derechos tales como la vida, la dignidad humana, la igualdad, la alimentación, la vivienda y la educación, entre otros. Es por ello, que resulta evidente el hecho de que el trabajo sea un medio para alcanzar el desarrollo y satisfacción las necesidades básicas de los seres humanos.

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. El trabajo concebido como un derecho humano fundamental, se hace necesario para alcanzar una vida digna, y está íntimamente relacionado con la igualdad, ya que ninguna persona puede ser discriminada y tiene derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, “El trabajo es una actividad útil, de las personas que se les permite producir

⁹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6, párrafo 2.

bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales”.¹⁰

Por consiguiente, el derecho al trabajo no se circunscribe solamente al trabajo a sueldo o a lo que se conoce como empleo, pues abarca todas las actividades humanas que les permiten a las personas “ganarse” la vida. Lo anterior significa que una concepción amplia del derecho al trabajo incluye el realizado tanto por los trabajadores independientes o que desarrollan labores por cuenta propia, como el de los trabajadores que prestan sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo. En efecto, el derecho al trabajo se puede ejercitar por cuenta propia o en relación de dependencia.

Con todas estas transformaciones, cambian también los roles y por lo tanto las cualidades y capacidades de las personas que trabajan, bien sea en el sector formal o informal de la economía; surgen nuevas demandas, nuevas ofertas, al igual que nuevos imaginarios, nuevos usos, prácticas y modos de concebir el trabajo y la vida misma. Dándose la ruptura de una cultura del trabajo asalariado, como lo afirma Nelcy Yoli Valencia,¹¹ “la concepción del concepto del trabajo no solo ha transformado aquellos asuntos de orden social, político y económico, también es una fragmentación de orden material y simbólico y la ruptura de una cultura del trabajo asalariado soporte de la identidad como trabajador, que hoy dificulta el posicionamiento y la constitución de nuevos referentes, especialmente para los grupos más marginados. Lo que caracteriza a estos trabajadores es su marcada tendencia a comportarse como sujetos particulares”.

De igual manera, las diferentes concepciones en las teorías del trabajo han tomado diferentes valores. Marx, consideró que el trabajo no es el único origen del valor, sino que la ganancia capitalista proviene de un trabajo no pagado al

¹⁰ Ibid.

¹¹ VALENCIA, Nelcy Yoli (. 2001). Puente y Abismo. Configuraciones de los Trabajadores en el Tránsito a la Flexibilidad, Ensayos Laborales 9, ENS, Sep. Pág. 181

obrero (Marx, 1974). El aspecto central fue la diferencia entre fuerza de trabajo y trabajo, o sea, entre la capacidad de generar valor por la fuerza de trabajo y la cantidad de valor incorporado a la mercancía en el proceso de producción. Para Marx esta distinción es el fundamento del conflicto entre el capital y el trabajo; el capitalismo ha separado la vida de trabajo de la de reproducción y a la vez ha subordinado la reproducción al trabajo. De tal forma que aunque el hombre es sobre todo por su trabajo, en el capitalismo, es una actividad que se vuelve contra él mismo. No solo la actividad de trabajar, también el producto de su trabajo y la relación productiva con otros hombres, que se encuentran alienados al capital.

Durkheim, le daba valor a la división social del trabajo, que sería el fundamento del paso de la solidaridad mecánica a la anomia, proponiendo como alternativa una nueva solidaridad orgánica.

Para Freud, la vida en comunidad tiene dos fundamentos, el trabajo y el amor, pero el trabajo no es placentero, es renuncia a los instintos, está dominado por el principio de realidad y no por el del placer.

En definitiva, lo que perdura como concepto de esta larga historia del trabajo, en el periodo de la teoría clásica, es el trabajo como actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas. "El trabajo, como las propias necesidades puede tener un sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social."¹².

Pero es importante ampliar el concepto de trabajo y sus principales exponentes como Marx, Max Weber, Hannah Arendt y Luis Razeto Migliaro. En Marx, el trabajo es tomado como:

12 DE LA GARZA, Enrique (2000). Tratado Latinoamericano De Sociología Del Trabajo. El Colegio de México. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Latinoamericana. Fondo de Cultura Económica. México. Pág. 16-33.

“Proceso entre la naturaleza y el hombre, en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza (...). Al final del proceso de trabajo brota un resultado que antes de comenzar el proceso existía ya en la mente del obrero; es decir, un resultado que tenía ya existencia ideal. El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que le brinda la naturaleza, sino que, al mismo tiempo, realiza en ella su fin, fin que él sabe que rige como una ley las modalidades de su actuación y al que tiene necesariamente que supeditar su voluntad. Y esta supeditación no constituye un acto aislado. Mientras permanezca trabajando, además de esforzar los órganos que trabajan, el obrero ha de aportar esa voluntad consciente del fin a que llamamos atención, atención que deberá ser tanto más reconcentrada cuanto menos atractivo sea el trabajo, por su carácter o por su ejecución, para quien lo realiza, es decir, cuanto menos disfrute de él el obrero como de un juego de sus fuerzas físicas y espirituales”¹³

En Weber el trabajo es actividad humana y lo manifiesta como:

Una forma de actuar de las personas, bien como conducta activa, bien como abstención. Implica absorción de tiempo y esfuerzo físico, mental y emocional, aplicados a la producción de bienes y servicios considerados necesarios por los productores, o por terceros (...). El trabajo, en cuanto acción humana económicamente orientada, tiene como propósito satisfacer determinados fines, ideales o materiales, considerados válidos y justos por los actores involucrados. Desde esta perspectiva el trabajo se realiza guiado por el sentido de la escasez de los medios con los cuales se satisfacen los fines dados (...). El trabajo es una forma de conducta social, no es un acto o acción humana individual o aislada (...). El trabajo está inscrito en procesos productivos, los cuales conforman sistemas o tejidos de relaciones sociales. Esa red de relaciones es portadora de sentidos, de significados y cosmovisiones, compartidos y aceptados por los agentes económicos. El trabajo existe dentro de un orden social, es legitimado por el grupo y se manifiesta como institución social. Por tanto, el trabajo se muestra como una fuerza o poder colectivo, que ejerce una gran presión sobre los actores. Como fenómeno coercitivo obliga a las personas a someterse a su estatuto. Así, la sociedad promueve el trabajo y desestimula, estigmatizándolas, la ociosidad y la holgazanería (...).

Es importante resaltar el lugar que ocupa el trabajo en la Teoría Económica Comprensiva, desarrollada por Luis M. Razeto, como una forma económica alternativa a la desarrollada por el capitalismo, en la que predomina el trabajo por sobre el capital, la solidaridad sobre el individualismo y el hombre sobre los

13 Marx, Carlos (1946). El Capital. Tomo I. Capítulo V: Proceso de Trabajo y Proceso de Valorización. Fondo de Cultura Económica. México. Pág. 130, 131.

productos y factores materiales, lo que se puede expresar sintéticamente en “Centralidad del Trabajo y Economía de Solidaridad”, expresiones que enuncian una orientación teórica y práctica profundamente transformadoras de la realidad, en un contexto económico y social que aunque no aislado de las formas capitalistas, se constituye en respuesta a las aspiraciones y fines de los hombres en la búsqueda de la realización de las necesidades humanas; “el trabajo se convierte en la actividad y medio principal a través del cual el hombre desarrolla sus potencialidades, toma posesión de la realidad y la transforma según sus necesidades y fines, manifiesta y acrecienta su creatividad, se abre el camino al conocimiento, humaniza el mundo y se auto construye en niveles crecientes de subjetividad”.¹⁴

Este enfoque hace una crítica al capitalismo en cuanto reduce el trabajo humano a una situación subalterna donde la mayoría de los hombres carece de los medios y recursos necesarios para ejercer el trabajo en esa plenitud de sentido, para emprender y desarrollar iniciativas que le permitan controlar sus condiciones de vida y desarrollar sus propios proyectos creadores, convirtiéndolo en un sujeto dependiente e instrumental. Revertir esta situación significa avanzar en la recuperación e integración de los contenidos del trabajo en las personas y grupos humanos, o sea, que el trabajador vuelva a adquirir capacidad de tomar decisiones, desarrolle conocimientos relativos de cómo hacer las cosas y recupere control y propiedad sobre los medios de trabajo. Este proceso de enriquecimiento del trabajo significa simultáneamente un progresivo potenciamiento del hombre, que supera la dependencia, su extrema precariedad, pobreza e inseguridad.

Arendt establece la diferencia entre labor y trabajo la cual tiene como rasgo central el que “todo laborar no deja nada tras de sí y el resultado del esfuerzo

14 RAZETO M., Luis (2001) Economía Solidaria: la cuestión del desarrollo: Crisis de un Concepto y búsqueda de un nuevo paradigma, Revista Universidad Cooperativa de Colombia (Med.), N° 75, Abr. Pág. 73-91.

se consume tan rápidamente como se gasta el esfuerzo”¹⁵. La futilidad del producto, que resulta de la labor y que nace y se explica por el apremio de la propia vida, lleva a Arendt a afirmar que es necesario establecer claramente la distinción entre el trabajo y la labor y por tanto entre el animal laborans y el homo faber. En sus palabras, el “homo faber, que fabrica y literalmente trabaja sobre...”, debe ser diferenciado del “animal laborans que labora y mezcla con...”¹⁶.

Según Arendt la labor es “la actividad correspondiente al proceso biológico del cuerpo, cuyo espontáneo crecimiento, metabolismo y decadencia final, están ligadas a las necesidades vitales producidas y alimentadas por la labor, en el proceso de la vida”.¹⁷ El círculo de la labor prescrito por la repetición convierte a esta dimensión de la condición humana en una actividad mecánica. La labor, al ser la actividad destinada a atender las necesidades del proceso biológico de la vida humana, es decir, la alimentación, la reproducción y la protección, es la actividad que se encuentra más cerca de la naturaleza; son especificidades suyas la futilidad y la repetición pues, el producto de la labor se consume enseguida o perece. El hombre que solo labora se encuentra sometido a los ciclos biológicos y por ello, es un animal laborans que no puede adquirir individualidad y mucho menos libertad. El fin de la labor no es otro que el consumo, pues ella refleja ese movimiento permanente destinado a satisfacer las siempre renovadas necesidades de la vida.

Frente al tema del trabajo aparece entonces, la labor, que se caracteriza por la fatiga y la repetición. Con el trabajo de nuestras manos, afirma Arendt, a diferencia del trabajo de nuestros cuerpos, se puede fabricar “la interminable variedad de cosas cuya suma total constituye el artificio humano”.¹⁸

15 ARENDT, Hannah (2003). La Condición Humana, Barcelona: Piados. 1993. Pág. 102. Citada Por Liliانا Maria López, Hannah Arendt: Entre El Homo Faber Y El Zoon Politikón. En: Lecturas Clásicas y Actuales del Trabajo. Escuela Nacional Sindical - ens. Medellín. Pág.

16 Ibíd.

17 Ibíd.

18 Ibíd.

Arendt contrapone a la futilidad de la vida expresada en la labor, el carácter duradero del mundo que se construye desde el trabajo, por la diferencia que encuentra en el hecho de que el fin o producto final de la labor, que es el consumo, carece de la mundana permanencia de un objeto de trabajo. Por ello, “el fin del proceso no está determinado por el producto final, sino por el agotamiento del poder laboral”.¹⁹

Podría decirse que el animal laborans no tiene un rasgo distintivo que le permita diferenciarse de los demás; la labor se ocupa del mantenimiento de la vida, que sus rasgos fundamentales son la fatiga y la repetición, en la labor no existe la faceta creativa y en ella desaparece la frontera entre el fin y el medio, pues el interminable proceso de laborar tiene como fin el consumo, y por su futilidad este no es ni puede ser un fin.

La diferencia fundamental entre la labor y el trabajo es que a través de este se construye el conjunto de artefactos que le dan un carácter de permanencia y durabilidad al mundo humano y que hace posible enfrentar y superar la dinámica cíclica de los procesos naturales propios de la labor.

El trabajo es, entonces, la única de las dimensiones de la vida activa que tiene y conoce un inicio y un fin, pues toda ejecución de una obra comienza con una idea y acaba con un producto, y aunque este se agote y desgaste, la idea perdura.

4.1.2 Concepto de derecho al Trabajo y Trabajo Digno

De igual manera, el concepto de trabajo se encuentra estrechamente ligado con el derecho al trabajo y el concepto de dignidad humana. Por esta razón, es claro que este derecho no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con

¹⁹ Ibíd. Pág. 106

amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos Internacionales y Nacionales, que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo. Para satisfacer plenamente este derecho no basta con tener un trabajo u ocupación; también resulta necesario que ese trabajo sea digno.

El trabajo digno es entendido como aquel que se realiza en condiciones propicias que garanticen al trabajador la satisfacción plena y posible de todos sus derechos, enunciados de manera exhaustiva en el derecho internacional de los derechos humanos. Un criterio relevante para determinar que el trabajo no es digno es la explotación a la que se ven sometidas las personas en su trabajo y que, generalmente, está relacionada con elementos básicos del derecho como la prohibición del trabajo forzoso, la no discriminación en todos los niveles de empleo, la capacitación, la remuneración, la seguridad y la salubridad, entre otros aspectos. La legalidad o ilegalidad de un trabajo no determinan por sí mismas que el trabajo sea digno, pues puede darse que trabajos lícitos sean indignos y violen las normas sobre derecho del trabajo. La palabra digno se refiere, por lo general, a algo que es mínimamente aceptable, tanto por sus condiciones como por su remuneración.²⁰

En la perspectiva histórica, el trabajo decente puede leerse y traducirse en los propósitos y construcciones que la OIT ha venido planteando y renovando desde su fundación y que actualmente define como “El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación

20 SIEGEL, Richard L (2003). Hacia la formulación de una observación general sobre el derecho a trabajar: elementos básicos, noviembre. Página 4.

en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”²¹.

Es así, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como principal centro de formulación de normas laborales internacionales, se ha ocupado de promulgarlas, desarrollar programas en materia de trabajo digno y señalar sus aspectos económicos, sociales y políticos. Infortunadamente, a pesar de que la comunidad internacional aboga por el respeto al derecho al trabajo y a que este sea digno, existen problemas importantes para su efectiva realización en muchos países miembros de la OIT, principalmente por la disminución de oportunidades de empleo y el deterioro de las condiciones laborales.

Para comprender mejor el concepto de la noción de trabajo decente o digno (como algunos prefieren denominarlo para una mayor precisión) se clarifica con algunos apartes del discurso pronunciado por el director de la OIT para el año 2001, Oscar Blanco, en junio de ese año, en donde señalo lo siguiente:

“(…) cuando hablamos de trabajo decente nos referimos a empleos estables y bien remunerados, protegidos por estándares aceptables de protección social, donde la libertad sindical sea realidad y la negociación colectiva una práctica consagrada. Cuando hablamos de trabajo decente hablamos del respeto a la igualdad de género. De crear la condiciones para que la mujer trabajadora se integré al mercado laboral sin tener que aceptar salarios menores y condiciones de trabajo desfavorables. Cuando hablamos de trabajo decente hablamos de ofrecer a los marginados de nuestras sociedades la posibilidad de pasar de una situación de mera subsistencia a una de existencia con dignidad. El trabajo decente implica dar una batalla frontal contra las diversas formas de exclusión social. Supone devolver a millones de niños y niñas su infancia y su derecho a una vida adulta productiva. El trabajo decente implica dotar a la Globalización de un piso básico de protección social que le confiera legitimidad. Que permita que los trabajadores se reconozcan en los cambios al sentirse incluidos, protegidos con sus familias, seguros de poder ejercer su oficio y de sentir el orgullo de quien con su trabajo genera riqueza.”²²

21 LAMO G, Jorge Eduardo (2003). El Sentido del Trabajo en las sociedades contemporáneas, Editorial UNAB. Bucaramanga. Pág. 90

22 BLANCO, Rivera Oscar (2002), El concepto de trabajo decente: ¿un freno a la desregulación indiscriminada?, en Actualidad Laboral y Seguridad Social (Bog.) N 113 sep-oct., Pág. 11.

Posterior a estas definiciones mencionadas han sido muchas las discusiones que se han dado alrededor de lo que se supone que hace referencia a la noción de trabajo decente. Mientras para algunos este es un concepto aún en construcción, que encierra un proceso histórico de la OIT. Para otros el concepto no es más que un elemento que incluye algunos de los propósitos de la Institución, es decir un tratamiento de semántica, un nombre nuevo para nombrar las viejas cosas, sin mayor novedad.

Amartya Sen, en su alocución de la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo²³, señala que el acierto del vocablo decente es su sentido universal, ya que alcanza a todos los trabajadores, tanto los del sector organizado, como el no estructurado, o por cuenta propia, a domicilio, sobrecargados de trabajo y desempleados. Supone además una visión ampliada que ubica al trabajo como un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente.

Para Erminda Uriarte (2001), “el trabajo decente es un concepto en construcción, que posee un contenido integrativo y un profundo carácter ético, otorgándole características de calidad, lo que reemplazaría la noción de lo productivo y bien remunerado. A su vez sostiene que el tripartismo, la formación profesional y el diálogo social, son asuntos inherentes al mismo”.²⁴

En la perspectiva de Philippe Egger y Werner Sengenberger (Correa 2008), el trabajo decente se define contundentemente en:

“Arreglo a las aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras, y de la gente en general, señalando, además, que el trabajo decente es un intento de capturar en un lenguaje cotidiano una integración de objetivos sociales y económicos, como lo son el empleo, los derechos laborales y la seguridad, representados en una unidad semántica con coherencia interna y sentido de totalidad. En esta lógica, tener empleo sin considerar su calidad y condiciones no conduce hacia la superación de la pobreza. De la misma manera, promover derechos sin la existencia del trabajo resulta paradójicamente absurdo. Es en la idea de integración de derechos,

23 www.eft.com.ar/doctrina/articulos/alocucion-de-amartya-sen-87-reunion-de-la-cit.htm

24 URIARTE, Erminda (2001) Trabajo Decente y formación profesional, Cintenfor, Montevideo.

libertades, seguridad, participación, oportunidades y condiciones, donde el trabajo decente adquiere sentido para los y las trabajadoras²⁵.

En síntesis, cuando el Director General de la OIT, establece que “el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana”,²⁶ la noción de trabajo decente se convierte en un concepto ampliamente discutido. En un sentido general a lo que se quiere hacer referencia es a los ejes o focos centrales que la OIT se propone para desarrollar sus objetivos estratégicos en cuanto a los contenidos que le dan forma a este concepto, estos son, los principios y derechos en el trabajo, la focalización en la creación de empleo, la protección social, el tripartismo y el diálogo social.

Para La OIT, es necesario que estos cuatro objetivos estratégicos se transversalicen con los temas del desarrollo, la igualdad de género, y la igualdad de la mujer. Estos propósitos no sólo sintetizan y le dan contenido al concepto, sino que a su vez reflejan la misión histórica de la OIT.²⁷

4.1.3 Globalización y Neoliberalismo

La era de la “globalización fenómeno mundial que ha permeado todos los campos de la sociedad. “Es un proceso de reorganización del capital a nivel mundial. Los procesos que definen de lo que se ha descrito como globalización son nuevas formas de uso y exclusión de la fuerza de trabajo, la concentración del comercio mundial, la movilidad irrestricta del capital financiero y una

25 CORREA, Guillermo (2008). Trabajo Decente. Reflexiones conceptuales. En publicación: Cultura y Trabajo, no. 75. Tema: Trabajo Decente. ENS, Escuela Nacional Sindical: Colombia. Octubre.

26 Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión, 1 - 17 de junio de 1999.

27 CORREA, Guillermo. Trabajo Decente. Reflexiones conceptuales. En publicación: Cultura y Trabajo, no. 75. Tema: Trabajo Decente. ENS, Escuela Nacional Sindical: Colombia. Octubre. 2008.

profundización del incremento en la desigual, apropiación de los recursos de todo tipo: naturales, ambientales, monetarios y financieros”²⁸.

En América Latina, esta globalización lo que hace es disminuir los estados nacionales y articular un conjunto de espacios supranacionales de decisiones económicas, políticas y sociales que acotan la soberanía, y también redefinen las relaciones estado-mercado y estado-sociedad. Esto se pueden observar en la mayoría de los países latinoamericanos, donde se ha dado un deterioro de la calidad de vida, y un incremento en las condiciones de pobreza, desigualdad en la redistribución del ingreso, disminución en la oferta de trabajos del sector formal, empleos precarios y por ende, disminución en el poder adquisitivo de las personas.

Estas consecuencias de la globalización hacen parte de un panorama mundial caracterizado por el dominio de las grandes corporaciones transnacionales, ellas se han convertido por intermedio del Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Organización Mundial de Comercio y otras entidades, las que determinan e imponen las reformas y como deben ser, la política, la economía, la sociedad y la cultura en la mayoría de los gobiernos a nivel mundial; Las cuales, son aplicadas mediante un paquete de medidas que imponen sus representantes con el nombre de políticas de ajuste. Estas políticas tendientes a que en cada rincón del mundo se abran las puertas al mercado mundial, se han conocido como políticas Neoliberales, que son en esencia, la adopción de políticas basadas en la liberalización y el libre mercado, donde el mercado externo desempeña un papel fundamental.

El impulso al Neoliberalismo tiene su antecedente en “la revolución conservadora” de los gobiernos del reino unido y de EEUU, Margaret Thatcher del partido conservador y Ronald Reagan del partido republicano, quienes a

28 LOPEZ, Arellano Oliva. “Desigualdad, pobreza, inequidad y exclusión. Diferencias conceptuales e implicaciones para las políticas públicas” Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) – México.
<http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HP/hp-xi-taller04-pres-lopez-arellano.pdf>

partir de 1979 la primera y 1980 el segundo, promovieron la difusión de políticas neoliberales en el resto del mundo. Luego con la caída del Muro de Berlín, del socialismo real, se fortalecieron las corrientes neoliberales. También los gobiernos socialdemócratas en Francia (Mitterrand) y España (González) pusieron en práctica las políticas neoliberales.²⁹

En América Latina el Neoliberalismo fue promovido por gobiernos militares autoritarios en un primer momento, pero luego por regímenes civiles que provenían de raíces corporativas populistas (Argentina, México), gobiernos de centro derecha (Perú, Colombia, Bolivia), gobiernos social demócratas (Venezuela, Brasil), y organismos financieros multilaterales: FMI, BM, BID. En este caso se trata de la relación de la crisis de la deuda con estos organismos. Como resultado de las renegociaciones se plantearon los programas de ajuste ortodoxos, que tenían como sustrato orientaciones neoliberales.³⁰

Las posturas iniciales del Neoliberalismo en América Latina plantearon una reducción del Estado, pero transcurridos varios años de su puesta en práctica se ha replanteado la importancia de un Estado efectivo para un desarrollo económico y social sostenible, no ya como un proveedor del desarrollo pero si como un socio catalizador y facilitador. De igual manera, en el Neoliberalismo también es claro que están planteados nuevos problemas a los sistemas de relaciones de trabajo y al derecho laboral.

El Neoliberalismo da lugar a que los procesos productivos se organicen de maneras nuevas, lo que tiene implicaciones en la gestión de la fuerza de trabajo y en las relaciones laborales; se asiste a un proceso de desregulación de las relaciones de trabajo; a una nueva forma de percibir, actuar y dar sentido al trabajo. Como consecuencia de esto, se ha gestado un nuevo tipo de Estado, más acorde a las nuevas demandas y realidades mundiales.

29CARNROY, Martín y Jesús Albores (2000). El Trabajo Flexible En La Era De La Información. Publicación Alianza Editorial. Madrid.

30 LAMO G, Jorge Eduardo (2003). El Sentido del Trabajo en las sociedades contemporáneas, Editorial UNAB. Bucaramanga. 102 paginas.

“En los finales del siglo pasado, cuando la globalización e internacionalización de las relaciones económicas se fueron imponiendo, cuando se fue haciendo necesario ser competitivo para sobrevivir, en un mundo tan estrechamente relacionado, no fue posible salir adelante bajo los antiguos moldes de organización estatal. Se requería entonces un Estado que abandonara el intervencionismo como su eje central. Por el contrario, debía propender por el funcionamiento lo más libre posible del mercado, de las actividades privadas en general, sustrayéndose de cuanta esfera le sea posible, y tomando como norte de su accionar simplemente el de corregir todas aquellas imperfecciones del mercado que impiden que opere con libertad. Solamente se concibe que el Estado atienda algunas áreas marginales a lo que no estarían dispuestos los capitalistas privados, o que se orientaran a aplicar medidas paliativas frente a algunos efectos temporales, más nocivos del nuevo modelo (desempleo, incremento de la miseria, entre otros). De resto, se reduciría a las funciones de policía, administración de la justicia y fijación de las normas generales para el libre funcionamiento de las actividades ciudadanas.”³¹

Respecto al Neoliberalismo Enrique De La Garza Toledo, plantea éste como un tipo de política de ajuste macroeconómico que enfatiza el combate a la inflación por medio de la depresión de la demanda agregada y una forma de cambio estructural de las economías dirigida a permitir la “acción” del libre mercado; es también una forma de Estado que rompe con los acuerdos keynesianos y con los pactos corporativos que buscaron conciliar acumulación de capital con legitimidad política del Estado; y es, así mismo, una forma de reestructuración productiva, consecuente con la apertura y globalización de las economías, así como con la ruptura de aquellos pactos corporativos.

4.1.4 Flexibilización y Precarización Laboral

Se ha planteado que a partir de la década del 90, se inició en nuestro país un proceso acelerado de flexibilización y precarización, en el cual se trajeron políticas de empleo provenientes de otros países desarrollados o también llamados primer mundistas, que en su mayoría van en beneficio de las

31 BOTERO C, Libardo y Jorge Urrea C (1994). Desarrollo Económico Y Político. En: Módulo de Postgrado Maestría en Desarrollo Social y Educativo. CINDE. Medellín. Pág. 11-12.

iniciativas de la clase empresarial, con el fin de generar una mayor competitividad. Estas políticas, fueron introducidas a costa de la estabilidad de los trabajadores y de los beneficios que habían obtenido a lo largo de los años; lo cual ha generado una situación de incertidumbre en la fuerza laboral de Colombia, ya que gracias a la diversidad de contratos y formas de enganche laboral, el empleador tiene más libertad para prescindir del personal, generando grandes ahorros en los gastos de nómina, lo cual significa mayores ganancias para las empresas, esta afirmación es apoyada por los estudios realizados en las organizaciones sindicales, tales como: la CUT (Central Unitaria de Trabajadores), la ENS (Escuela Nacional Sindical) y la CGTD (Confederación General de Trabajadores de Colombia), principalmente.

“Nosotros como nación en desarrollo, no escapamos al fenómeno globalizador, de ahí que se haga necesaria la justa aplicación de la flexibilidad, pero no como un camino a acabar con los derechos laborales, porque estos son una expresión del estado social de derecho, prerrogativa laboral legalmente reconocida como fundamental en toda legislación nacional o internacional; sino como un camino a aumentar las posibilidades de entrar a competir positivamente en el mercado internacional, reduciendo las rigideces de las leyes laborales, atrayendo inversión a nuestro país, de forma que se adecúen a las condiciones de la economía, aumentando la productividad, respetando siempre los principios fundamentales.”³²

De esta forma, con el objetivo de insertar la economía colombiana en el contexto de la globalización se planteó que el Estado debía retirarse del cumplimiento de un conjunto de funciones desarrolladas hasta ese momento: entre ellas, la de ser regulador de la desigual relación de fuerzas entre capitalistas y trabajadores, consiguiendo el fortalecimiento del actor más poderoso.

En este contexto, la política orientada a flexibilizar el mercado de trabajo partía del supuesto de que la legislación laboral tenía un carácter altamente protector, que ponía fuertes restricciones a los despidos e impedía el ajuste del empleo a los ciclos económicos, un mayor crecimiento de la productividad. Son las leyes

32 ARROYO GONZÁLEZ, María Elena (2005). La Globalización y el Derecho Laboral Colectivo. Bogotá D.C, Pág. 50. Tesis (abogada). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas.

del mercado, entonces, las encargadas de regular el nivel de empleo, los salarios, el tiempo y las condiciones de trabajo.

Lo que en todo caso, es evidente, es que estamos de lleno en algo que podríamos llamar flexibilización del mercado de trabajo y del empleo que son presentadas por los empresarios y el Estado como consecuencia de procesos anteriores cuando esto, no está demostrado. Eso supone una utilización flexible del trabajador en lo que respecta a contratación, llegando a la des-contratación temporal o definitiva cuando convenga.

De la flexibilización, se ha expresado, como la medida que refleja la transformación del derecho laboral, en concordancia con la modernización del estado así, "...Por flexibilidad laboral entendemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, alterando los niveles de protección preexistentes del trabajador con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción".³³

Aspectos como los mencionados anteriormente, generan la crisis del trabajo, según Julio Cesar Neffa y Enrique de la Garza Toledo³⁴ esta crisis hace referencia a los siguientes factores: el aumento sostenido y persistente de las tasas de desocupación y el incremento de la precarización laboral, el desplazamiento del peso relativo del trabajo industrial por la ampliación del sector terciario de la economía, la negación de la teoría del valor trabajo como consecuencia del crecimiento significativo de la incidencia del capital en los procesos de producción, la relegación de la importancia relativa de la producción a favor del intercambio en el mercado y el sobredimensionamiento del sector financiero en detrimento de la economía real, la pérdida de centralidad del trabajo en la vida social y la constitución de las identidades, y la

33 ARENAS GALLEGOS, Eraclio, PIEDRAHITA VARGAS, Camilo, PLATA LOPEZ, Juan Miguel. Flexibilización y Derecho del Trabajo. En: Revista Opinión Jurídica. No.09, Volumen 05. Medellín, Enero-Junio de 2006. Pág.166.

34 NEFFA, Julio Cesar. Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo" en De La Garza Toledo, Enrique (comp. 2001) El futuro del trabajo, el trabajo del futuro, CLACSO, México-Buenos Aires.

desarticulación del peso político de los colectivos de trabajadores en las luchas políticas frente al capital.

Se produjo así, la transformación de un mercado de trabajo con características duales, donde coexistían un sector formalizado y otro informal, hacia una situación donde la subutilización de la fuerza de trabajo se fue expandiendo en proporciones importantes. De esta manera, la diversidad y discontinuidad de las formas de empleo fueron reemplazando el paradigma del empleo homogéneo y estable.

Al mismo tiempo, se produjo el cambio de un mercado laboral basado en una segmentación horizontal a otra segmentación de tipo vertical. Hasta que los rasgos del modelo neoliberal comenzaron a modificar este mercado, los trabajadores desprotegidos e inestables se encontraban en las empresas de menor tamaño, escaso capital y tecnología atrasada; desde hace más de una década, en cambio, se visualizan trabajadores con diversos niveles de protección e inestables en todas las ramas y tamaños de empresas ³⁵. Este proceso de deterioro del trabajo asalariado no solo llevó a una “periferia precaria del trabajo” sino que también promovió la “desestabilización de los estables”³⁶.

Este resultado de las transformaciones en el mercado de trabajo se expresa actualmente a través de una diversidad de situaciones ocupacionales, consideradas precarias, que involucran a sectores de población cada vez más amplios: subempleados demandantes, ocupados con escasa calificación, con bajos salarios, sin beneficios sociales, jóvenes y mujeres con inserción laboral inestable, trabajadores independientes con dificultades para continuar con su actividad, servicio doméstico, beneficiarios de programas de empleo, constituyen el heterogéneo grupo, de las formas que asume el empleo precario.

35 NOVICK, Marta (2000) “Reestructuración Productiva, Mercado de Trabajo y Sindicatos en América Latina. Cap. II: Reconversión segmentada en Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90”. Buenos Aires. CLACSO.

36 *Ibíd.*

Diversos criterios y enfoques para definir y caracterizar la precarización laboral se encuentran en la bibliografía. Para la CEPAL (2001) el surgimiento de formas “atípicas” de empleo, asociadas a una baja calidad del empleo, permite hablar de precariedad. Este empleo atípico se define por oposición al empleo estándar o “decente”³⁷ caracterizado por ser reconocido, protegido, seguro y formal.

El empleo precario es, entonces, aquel que presenta niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación con los empleos clásicos.

La precariedad, en tanto está asociada con la inseguridad en el empleo y la incertidumbre acerca de los ingresos presentes y futuros, puede conducir a parte de los trabajadores a situaciones de exclusión³⁸, en tanto sería un impedimento para su plena integración económica y social.

El nuevo papel del Estado legitima y refuerza el proceso de precarización, en tanto renuncia a su función de árbitro de la relación capital-trabajo y favorece al sector más poderoso, ya sea fomentando formas de contratación precarias o mediante la inacción frente a las prácticas empresarias de empleo ilegal (Bonofiglio y Fernández, 2003). “Desde esta perspectiva la precariedad laboral puede ser reconocida como una de las formas en que se expresa la mayor subordinación del trabajo al capital y las posibilidades objetivadas de su mayor explotación” (Salvia y Tissera, 1999).

37 OIT (2002) “El trabajo decente y la economía informal”. 90° Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

38 La exclusión se entiende como la incapacidad de las sociedades de integrar a todos sus miembros, particularmente en el sistema económico y en los beneficios sociales básicos. El empeoramiento de las condiciones de trabajo de gran parte de la población ocupada contribuirían, entonces, al aumento del número de personas excluidas (Lindenboim, 2000).

El proceso de precarización se manifiesta a través de aspectos económicos (bajos ingresos, suspensiones, despidos, reducción salarial, etc.) y aspectos jurídicos (tipo de contratación que legalizan formas precarias de inserción laboral, o el no cumplimiento de las leyes) que se complementan y confluyen en un proceso dinámico. El impacto de estas situaciones de inestabilidad, desprotección e inseguridad sociolaboral y que posicionan desfavorablemente a la fuerza de trabajo se traduce en la intermitencia entre situaciones de ocupación– desocupación- subocupación creciente según las condiciones imperantes en el mercado de trabajo (Tissera, 1999).

El concepto de empleo precario, presenta diferencias con otros términos que parecen referirse a situaciones similares: es el caso de “trabajo e informalidad”. Labrunée y Gallo (2005) definen al empleo precario como aquel que no ofrece seguridad sobre su continuidad y no está protegido por la legislación laboral e involucra al trabajo en relación de dependencia. Precariedad e informalidad³⁹ son fenómenos en parte superpuestos, ya que por su lógica de funcionamiento el sector informal es un gran generador de empleo precario. Pero la precariedad también está presente en empresas grandes y modernas, formalmente establecidas.

En consonancia con lo planteado por Lo Vuolo (1999) y Rodríguez Enríquez (2000, 2001) se considera que “el trabajo es el soporte privilegiado de inscripción de las personas en la estructura social”. En este sentido, existe una alta correlación entre la posibilidad de contar con un empleo pleno y una inserción productiva y social sólida. El concepto de empleo pleno que se utiliza implica el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Seguridad en el mercado de trabajo: oportunidades adecuadas de empleo garantizadas por políticas del Estado.

³⁹ Según los autores citados, la informalidad refiere a un conjunto amplio y heterogéneo de actividades, que constituyen una modalidad específica de acumulación dentro de una estructura más compleja de producción capitalista. Lo que se busca definir son formas de producir antes que modos de trabajar.

- Seguridad en el empleo: protección contra despidos arbitrarios, regulación de condiciones de contratación, etc.
- Seguridad en el puesto de trabajo: demarcación de actividades y calificaciones requeridas.
- Seguridad en las condiciones de trabajo: regulación de seguridad y salud, del trabajo nocturno, protección contra accidentes y enfermedades.
- Seguridad en la reproducción de las habilidades: oportunidades de capacitación laboral.
- Seguridad en el ingreso: salarios mínimos, seguridad social, etc.
- Seguridad de representación: sindicalización, derecho a huelga, etc.

Tomando como parámetro esta caracterización de empleo pleno pueden identificarse distintos grados de precariedad según la carencia de los elementos que caracterizan dicha plenitud. Existiría así una serie de situaciones laborales con una referencia máxima en el empleo pleno, hasta, una mínima en el desempleo absoluto, con un surtido sector de la población que transitan por diversas instancias de precariedad.

A continuación algunos apuntes de lo que se reconoce como precarización laboral:⁴⁰

- La temporalidad de los contratos de trabajo es uno de los factores que más contribuyen a la precariedad laboral. Este modelo de contratación es utilizado de forma masiva en el nuevo modelo social de relaciones laborales. La temporalidad de los contratos de trabajo genera desempleo e inseguridad en los ingresos económicos de las personas sujetos a contratos temporales. La rotación no sólo recorre el camino del empleo temporal al paro sino que, además, genera una movilidad muy alta en el mercado de trabajo ya que los trabajadores sufren cambios permanentes en lo relativo a la actividad.

40 RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina (2000) "Indicadores de Precariedad Laboral como estimación de la zona de Vulnerabilidad Social". Buenos Aires. CIEPP. Documento de Trabajo N° 27.

- Otra percepción de precariedad es la retribución salarial que se obtenga por el trabajo realizado y que muchas veces resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas vitales que permitan a una persona poder vivir de forma autónoma.
- La jornada de trabajo que se tenga y el calendario anual laboral también puede ser percibido como síntoma de precariedad cuando muchas personas tienen que trabajar a tiempo parcial diario lo que les impide lograr la retribución necesaria o tener en cambio que trabajar jornadas de trabajo muy superior a la legal para poder conseguir el salario necesario como consecuencia de tener un sueldo muy bajo.
- También se considera precariedad la que sufren aquellos trabajadores que no son dados de alta en la seguridad social por tanto carecen de las prestaciones que les da derecho a quienes están protegidos por la Seguridad Social.

En síntesis, la reforma laboral de 1990, con sus propuestas, abre el camino de una serie de reformas que formalizan una dinámica precarizante del trabajo, porque incorpora en la cotidianidad laboral, prácticas como los empleos cortos, alta rotación y facilidad de incorporación o de salida del personal, incertidumbre laboral, contratación de personal temporal entre otras medidas flexibles que en última instancia su fin está muy lejos de dignificar el trabajo y al hombre. En consecuencia con lo anterior, “la precarización se refiere al deterioro del trabajo como secuela del aumento de la competitividad de un ambiente laboral más flexible y el costo social fue la creciente precariedad del trabajo.”⁴¹

41 GUEVARA F. Diego Andrés. Globalización y mercado de trabajo en Colombia. En: Revista Reflexión política. Instituto de estudios políticos de la UNAB Colombia. año: 5 N° 10 DIC. 2003. P: 108

4.1.5 Contratación Laboral:

El contrato de trabajo es definido por el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 22, así:

“1. Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.

Pero en la última década, se ha dado una crisis del tradicional contrato de trabajo y han tenido profundo impacto sobre el sistema económico y particularmente sobre el mercado de trabajo lo que ha dado lugar a nuevas formas jurídicas de contratación las que se han caracterizado por tres componentes esenciales que constituyen el contrato de trabajo desde el punto de vista jurídico: la prestación personal de un servicio, su remuneración y la correspondiente subordinación, lo cual significa que en el contrato se encierra la vida de trabajo de una persona que pone su energías a disposición de un patrón o empleador por un tiempo indeterminado o por una labor específica.

Sin embargo esta forma tradicional del contrato del trabajo en la sociedad moderna ya no representa todas las formas posibles en que se pone manifiesto una relación de trabajo, se han impuesto en la práctica nuevas formas atípicas de contratación derivadas de la nueva legislación, estas formas constituyen un mercado laboral de carácter marginal en el cual conviven trabajadores con el clásico contrato de trabajo a término indefinido, el cual anteriormente era la regla y no la excepción, con otros que responden a circunstancias específicas de la empresa, o a necesidades particulares de la misma y que en la mayoría son simplemente trabajadores sin derechos, que reciben variadas denominaciones como: trabajadores ocasionales, supernumerarios, trabajadores por temporada, entre otros.

Simultáneamente con las nuevas formas de contratación surge el fenómeno de la informalidad, ya que las reformas económicas de carácter estructural que se han impuesto han producido un desplazamiento de las fuerzas laborales del sector formal al sector informal, es decir, del contrato de trabajo a término indefinido a la contratación precaria en sus distintas modalidades; como dice Rodríguez (1999), este fenómeno de la informalidad se traduce en ingresos reducidos y carencia de beneficios básicos lo cual tiene gran impacto sobre la pobreza y sobre la misma distribución del ingreso.

A continuación se expone las más representativas formas que en la sociedad adquiere el contrato de trabajo.⁴²

4.1.5.1 El Contrato a Término Fijo: si bien se trata de una realidad conocida desde hace tiempo, ha logrado un amplio protagonismo en las actuales relaciones laborales como alternativa frente al tradicional contrato de duración indeterminado, plenamente amparado por la normatividad laboral, con algunas restricciones; se ha ido implantando en forma progresiva, bajo la mirada tolerante de las organizaciones de trabajadores a pesar de su alejamiento del modelo antropológico clásico del trabajador con jornada completa y por duración indefinida. Esta forma precaria de trabajos es el resultado de la crisis económica que empuja las empresas hacia la reducción de los costos laborales, pero también se origina debido a modificaciones en la organización del trabajo, en la práctica se trata de una expresión más de la autonomía de las partes o la libertad contractual inherente a las clásicas libertades económicas. Sin duda alguna el contrato a término fijo, sometido a las leyes del mercado con la tolerancia del Estado, su acomodación al régimen jurídico y la indiferencia de los sindicatos a significado en el moderno mundo del trabajo una disminución de la garantía de los trabajadores.

42 RODRIGUEZ Ortega, Julio A. (1999). El Contrato de Trabajo en la Sociedad Moderna, en Doctrina, jurisprudencia e investigación, Bog. N 01 May. Pág. 89.

4.1.5.2 El Contrato de Libre Estipulación: normas recientes en materia laboral en el contexto de la flexibilización y de regulación de las relaciones de trabajo han reducido la intervención proteccionista del Estado, permitiendo que las partes pacten la duración del contrato de trabajo por debajo de las ocho horas diarias, asignando una remuneración proporcional, sin modificar la naturaleza de contrato, que permanece inalterada, mientras el trabajador esté dispuesto a obtener una remuneración solo por el tiempo trabajado. Es pues, una de las formas de contratación flexible de mano de obra orientada a estimular la promoción del empleo y el mejoramiento de la calidad del trabajo como primer estadio hacia la búsqueda de solidaridad de trabajador ocupado con el desocupado.

4.1.5.3 El Contrato de Trabajo a Domicilio: otra modificación de la estructura jurídica contractual en el campo laboral causada por las nuevas tecnologías y los cambios de la estructura productiva, tiene que ver con el lugar donde se desarrolla el trabajo subordinado. Se trata de un fenómeno destacado de realización del trabajo fuera de la sede de la empresa conocida ya desde tiempos de la Revolución Industrial cuyo principal componente jurídico tiene que ver con la subordinación pues la concepción tradicional el derecho del trabajo corresponde al jurista individualizar el estrecho nexo que liga al trabajador con toda la organización del trabajo. el trabajo a domicilio es pues una forma de contrato que se orienta a descentralizar la actividad productiva y laboral de la empresa asimilable a los contratos de servicios, con un mayor grado de especialización de la mano de obra para enfrentar el incremento de la producción sin tener que recurrir a nuevas contrataciones.

4.1.5.4 Las Formas de Intermediación Laboral: cada vez son más frecuentes las relaciones socioeconómicas triangulares entre una empresa de la que depende jurídicamente el trabajador y la empresa que efectivamente recibe la prestación del servicio. Desde el punto de vista jurídico y aplicando el principio de primacía de la realidad se puede establecer que quien recibe efectivamente

la prestación es el verdadero patrono, sin embargo el vínculo jurídico se establece con la empresa intermediaria.

Se han hecho frecuentes tres modalidades de intermediación laboral:

- a. Empresas de servicios temporales
- b. Agencias de Colocación.
- c. Cooperativas de Trabajo Asociado.

Estas modalidades a las cuales se hizo referencia anteriormente, son formalidades jurídicas del contrato de trabajo que, si bien se acomodan totalmente a la normatividad laboral, constituyen modalidades del, contrato de trabajo de bastante ocurrencia que no son precisamente una fuerza protectora del derecho del trabajo sino una solución transitoria a la crisis cada vez más acentuada en la contratación laboral a término indefinido.

Las consecuencias jurídicas de este tipo de relaciones de trabajo no favorecen de forma alguna el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, pues la falta de estabilidad aumenta la precariedad y ha permitido que se genere forma de suministro de servicios por parte de empresas especializadas en determinadas actividades sin que se tenga en cuenta las consecuencias sociales emergentes para los trabajadores.

4.1.5.5 El Contrato Laboral Atípico: se trata de la más relevante característica del contrato de trabajo, cuando el trabajador compromete su energía, las que concreta en el trabajo a pesar de que normalmente se diga que la subordinación consiste en la disponibilidad jurídica y no simplemente material del trabajador, en otras palabras utilizando la forma clásica del contrato de trabajo se disfrazan en la práctica condiciones no estipuladas en relación, con jornadas, salarios y demás prestaciones, es decir, una especie de subordinación no técnico-jurídica, sino socio-económicas que está ampliamente desprovista de protección, estas formas atípicas de contratación laboral no favorecen a los trabajadores. Estos modelos contractuales aparentemente

garantizan ingresos y estabilidad a los trabajadores pero en el fondo siguen siendo contrato de trabajos precarios si se tiene en cuenta la posición de los trabajadores y la ausencia de beneficios mínimos en relación con las medidas proteccionistas. Por otra parte es comúnmente aceptado estos contratos atípicos de trabajo son contratos de adhesión pues en ellos nunca hay un acuerdo de las partes sino que el trabajador acepta las condiciones que la empresa le ofrecen.

4.1.5.6 El Contrato de trabajo a Tiempo Parcial: si bien el trabajo a domicilio se remunera por unidad de obra o a destajo no está excluido, de las normas sobre el trabajo mínimo. Y recíprocamente el trabajador a domicilio tiene que realizar por lo menos tanta actividad como la que corresponde a una jornada normal. Sin embargo, es frecuente otra modalidad de contratación laboral denominada comúnmente contrato de trabajo a tiempo parcial que no se considera de libre elección, sino como respuesta a una necesidad y a un problema social en el que mayoritariamente constituye casi la única opción para ciertos trabajadores a falta de una oportunidad estable y a pesar de las limitaciones que esta modalidad laboral tiene, en realidad con los beneficios básicos de seguridad social, negociación colectiva, derechos sindicales y remuneración.

4.1.5.7 Contratos de Servicios Integrales: Permite a los empresarios obtener además de la mano de obra calificada, todos los componentes de servicios especializados, a través de un modelo que simplifica los costos de la contratación personal. El modelo ofrece en su conjunto, servicios integrales con todos sus componentes trabajadores, maquinas, transporte y además infraestructura para adelantar un trabajo dentro o fuera de la empresa en un plazo determinado, bajo la modalidad de “outsourcing” (asesoría contratada por las empresas).

La intermediación en cabeza de las Empresas de Servicios Temporales, por tratarse de servicios especializados y complementarios que requieren

formación profesional y capacitación adecuada. Las organizaciones sindicales de trabajadores rechazan en forma general esta forma de manejo de la mano de obra, que combinado con el tradicional contrato de prestación de servicios de naturaleza civil, han contribuido en forma ostensible a la reducción de la oportunidad de contratación laboral y a deteriorar significativamente el papel que cumple, el tradicional contrato de trabajo.

4.1.5.8 El Contrato de Prestación de Servicios: Figura de contratación por medio de la cual se vincula a personas naturales, es un formato de contrato por prestación de servicios profesionales independientes que se celebra de manera bilateral entre una empresa u organización y una persona especializada en algún tema específico. En esta forma de contratación no se genera relación laboral ni obliga a la empresa u organización a pagar prestaciones sociales. Sirve para cuando se desea adelantar, de forma legal, la contratación de una o varias personas para que adelanten labores profesionales por prestación de servicios independientes. Esta forma de contratación no es más que una manera para evitar pagos de prestaciones laborales.

4.1.5.9 Contrato de aprendizaje: Este tipo de contrato aunque aparece en el código sustantivo del trabajo no es un contrato laboral sino una forma especial de vinculación a una empresa; está enfocada a la formación de practicantes donde reciben herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por la universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

4.1.5.10 Remuneración Flexible Integral⁴³: A través de una metodología probada y totalmente alineada con el entorno laboral y fiscal, el esquema de Compensación flexible permite optimizar los costos laborales de la organización a través de una modalidad de retribución que combina el pago de

43 RFI- Remuneración Flexible Integral. http://co.humancapital-hc.com/index.php?option=com_content&task=view&id=34&Itemid=26. Fecha ingreso: Febrero 28 de 2009, Hora: 2:30 pm.

un salario y el reconocimiento de una “plantilla de beneficios” contributivos y extrasalariales enfocados a satisfacer las necesidades de las personas.

Algunas de estas formas de contratación, han dado como resultado la subcontratación de trabajadores y de actividades por parte de las empresas, y constituye hoy uno de los factores que más negativamente afectan los derechos laborales. Este fenómeno está relacionado con la introducción de nuevos conceptos de producción y organización laboral, que tienden hacia una precarización del empleo y del trabajo, la focalización de la producción y la tercerización de sectores del proceso de trabajo. El resultado ha sido la aparición de distintas categorías de trabajadores que son considerados como “independientes”, “autónomos” o “por cuenta propia”, los cuales se vinculan a través de procesos de contratación, como se mencionó antes, tipo “Outsourcing” o del trabajador “freelance”; o como “trabajadores a domicilio” que sólo tienen con la empresa o con el empleador una relación de tipo comercial o civil.

“Estas subcontrataciones permiten a los empresarios obviar los trámites de la contratación de personal, su formación y capacitación, lo cual conduce a una mayor flexibilización del mercado de trabajo, reduce costos laborales y permite eludir las negociaciones con los sindicatos, pues solamente se tienen que relacionar con trabajadores contratados precariamente a través de terceros, o con trabajadores “independientes” con los cuales la relación supuestamente es de tipo comercial o civil... Así las empresas acceden a una fuerza de trabajo de mucho menor costo, al margen de la protección legal que implica la relación laboral, esto es, la concesión de prestaciones de seguridad social destinadas a cubrir contingencias como enfermedad, incapacidad, vejez, maternidad y desempleo; la defensa contra riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo; la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo protección contra la discriminación; y la protección contra la inseguridad en el empleo y de los ingresos.”⁴⁴

Dentro de las formas de subcontratación, las modalidades del trabajo asociado, el organizado por intermedio de las cooperativas es el que más desarrollo e importancia alcanza actualmente en el mundo y está estructurado en base a los

44 VÁSQUEZ FERNÁNDEZ, Héctor (2005). El Ámbito de la Relación de Trabajo Vista por la OIT. En: Cultura y Trabajo, Medellín, Número 63, Marzo.

principios, valores y métodos de operación que tienen las cooperativas a nivel universal y que están consagrados en la Declaración sobre Identidad Cooperativa, acordados en el marco de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), e incluidos en la Recomendación 193 DE 2002 de la OIT sobre la Promoción de las Cooperativas.

“La relación del socio trabajador con su cooperativa debe ser considerada como distinta a la del trabajo asalariado dependiente convencional y a la del trabajo individual autónomo. Las organizaciones de empleadores pueden promover el desarrollo del cooperativismo de trabajo asociado como una forma empresarial cuyo primer objetivo es el de crear puestos de trabajo sustentables y dignos con valor añadido empresarial, y como una estrategia de salida adecuada para recuperar empresas en crisis o en procesos de liquidación, respetando su autonomía, permitiendo su libre desarrollo empresarial y sin hacer utilización indebida de esta forma asociativa de trabajo para violar los derechos laborales de los trabajadores.”⁴⁵

4.1.6 Legislación Laboral

Como se mencionara someramente a continuación, los cambios de las condiciones de empleo en Colombia van hacia una mayor flexibilización laboral y siguen enmarcados dentro de nuevas reformas legislativas mostrando un panorama turbio en materia laboral.

En este sentido miraremos los efectos del código sustantivo del trabajo, la ley 50, la ley 100 y algunos planteamientos de las leyes que entran en escena a partir del 2002 como son la ley 789 y 797.

45 Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado. Aprobada en principio por la Asamblea General de CICOPA celebrada en Oslo el 6 de septiembre de 2003. Redacción final aprobada por el Comité Ejecutivo de CICOPA el 17 de Febrero de 2004.

4.1.6.1 El Código Sustantivo del Trabajo, principios generales.

ARTICULO 1o. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

ARTICULO 2o. APLICACION TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

ARTICULO 4o. SERVIDORES PUBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. 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.

ARTICULO 6o. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

ARTICULO 7o. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTICULO 8o. LIBERTAD DE TRABAJO. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías por ende queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

ARTICULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno, cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTICULO 14. CARACTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

ARTICULO 16. EFECTO. <Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.

ARTICULO 17. ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

ARTICULO 18. NORMA GENERAL DE INTERPRETACION. Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 1o.

ARTICULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen

casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

ARTICULO 20. CONFLICTOS DE LEYES. En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas.

ARTICULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.⁴⁶

4.1.6.2 la ley 50⁴⁷ por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y otra serie de disposiciones girando en torno a los siguientes aspectos: la eliminación de la retroactividad de las cesantías con la creación del régimen de liquidación anual de cesantías, una redefinición del trabajo diurno y nocturno debido a los nuevos turnos de trabajo, las tasas de liquidación y recargos en dominicales y festivos, las tasas de indemnizaciones y las exenciones para los aportes parafiscales, la definición conceptual del salario y regulación jurídica de los pactos de exclusión salarial, introducción de la figura de salario integral y contratación a término fijo por periodos inferiores a 1 año.

4.1.6.3 Ley 100⁴⁸ Instituyo El Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia, el cual reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales podrán tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una mejor calidad de vida y una

46 Código Sustantivo del Trabajo. <http://cahugomez.comunidadcoomeva.com/blog/uploads/Documentos>. fecha de ingreso: Febrero 15 de 2009. Hora: 10:00 pm.

47 LAMO G, Jorge Eduardo (2003). El Sentido del Trabajo en las sociedades contemporáneas, Editorial UNAB. Bucaramanga. Pág. 51.

48 *Ibíd.*, Pág. 42.

cobertura universal en cuatro frentes generales: el Sistema General de Pensiones, el Sistema General de Seguridad Social en Salud, El Sistema General de Riesgos Profesionales y Los servicios sociales complementarios, aumentando la eficiencia y calidad de la prestación de servicios, claro está, esto sin dejar de concebir que los malos manejos en todas las áreas de la seguridad social han entorpecido el buen funcionamiento que pretende la ley, como por ejemplo: inventarse pacientes que no existen, negar los tratamientos y medicamentos, utilizar mecanismos como el sisbén para entregar afiliaciones como si fuera un favor político a poblaciones con escasos recursos, en pocas palabras hacer de múltiples maneras operaciones fraudulentas.

4.1.6.4 Ley 789 de 2002⁴⁹ Modifica el pago de las horas extras con recargo nocturno, los dominicales y los festivos, la compensación de las vacaciones y la forma en que los empleados serán liquidados en caso de ser despedidos injustamente, si tiene un contrato a término indefinido. Con el cambio y las nuevas disposiciones la jornada nocturna ya no empieza a las 6:00 pm. Sino a las 10:00 pm, dejando el trabajador de percibir ingresos adicionales por recargo nocturno. El pago de dominicales y festivos que anteriormente era de dos salarios por laborar en estos días, ahora solo se recibirá el 1.75.

Esta reforma laboral brinda algunos garantías al trabajador como por ejemplo: si es empleado con contrato a término indefinido y es despedido después de haber trabajado durante tres meses, en la liquidación se le debe incluir el valor correspondiente a la compensación por vacaciones en este sentido no deberá esperar a completar seis meses para que este dinero se le reconozca.

De igual forma algunos artículos de esta ley fueron objeto de demanda: el artículo 25 que amplió el horario ordinario de la jornada laboral; el 26, mediante el cual se redujo el recargo en la remuneración del y trabajo dominical y festivo; el 28, que disminuyo la indemnización por el despido sin justa causa, y el 51,

49 *Ibíd.*, Pág. 42-43.

que permite el acuerdo entre empleador y trabajador para organizar temporal o indefinidamente turnos de trabajo sucesivamente.⁵⁰

4.1.6.5 Ley 797 de 2003⁵¹ Pretende reformar algunas disposiciones previstas en la ley 100 como por ejemplo:

“Se estipula que la base de cotización establezca un límite de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes para trabajadores del sector público y privado, cuando se devenguen más de 25 salarios mínimos legales vigentes, la base será reglamentada por el gobierno nacional.

Las cotizaciones de los trabajadores que estén bajo la modalidad de salario integral, será calculada sobre el 70% del salario. También se modifican los requisitos para obtener la pensión de vejez; se reglamenta haber cumplido 55 años de edad si es mujer o 60 años si es hombre.

A partir del 2014 la edad se incrementara a 57 años de edad las mujeres y 62 los hombres.

Se necesita para obtener la pensión un mínimo de 1000 semanas cotizadas en cualquier tiempo, a partir de enero de 2005 el número de semanas se incrementa en 50 y a partir de 2006 se incrementa en 25 cada año hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015”⁵²

4.1.6.6 Constitución Política de 1991: a continuación, se presentan los artículos que son necesarios para entender la importancia del derecho al trabajo en nuestra Carta:

Preámbulo⁵³: expresa que el pueblo de Colombia la sanciona y promulga la Constitución Política para asegurar a sus integrantes, entre otros derechos, el derecho al trabajo.

50 ROJAS N, Javier. La Reforma Laboral del 2002: ¿seguridad jurídica o empleo?, en Actualidad Laboral y Seguridad Social Nº 145, Ene-feb., 2008. Pág. 4-5.

51 Ibíd., Pág. 44

⁵² Algunas de las disposiciones principales que modifica esta ley.

53 “...en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo...”.

El artículo 1⁵⁴: reafirmando el texto del preámbulo, hace en su artículo primero una referencia concreta que eleva el trabajo a la categoría de Principio.

El artículo 25⁵⁵: concibe al trabajo como un derecho y una obligación social, amparado por el Estado y dispone que el trabajo que se preste se exija en condiciones dignas y justas.

La Constitución y la ley han contemplado diferentes mecanismos con el fin de proteger este derecho, como puede ser el intervencionismo del Estado en la economía tendiente a asegurar el pleno empleo, la seguridad social y la asistencia pública; la libertad de empresa; el salario mínimo; las normas que afirman y amplían los derechos humanos y el respeto a la dignidad de los trabajadores. Las 34 diferentes disposiciones que garantizan los derechos adquiridos de protección al trabajo y al trabajador, deben realizarse mediante la aplicación de los principios de equidad, justicia social, irrenunciabilidad a los beneficios, igualdad ante la ley y carácter de orden público de las normas laborales; así mismo el Estado debe adoptar medidas en procura de que todas personas puedan tener un puesto de trabajo, que le proporcione una subsistencia apta, digna y decorosa.

Artículo 53⁵⁶: Establece como debe ser el desarrollo del derecho al trabajo, para su oportuna garantía y efectividad; así mismo, enuncia cuales son los principios que deben regir en el ámbito laboral. Sólo la aplicación de estos

54 "Colombia es un estado Social de Derecho, organizado en forma de República Unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entes territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas..."Art.1

55 "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". Constitución Política de Colombia. Art.25.

56 "...Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad...". Constitución Política de Colombia. Art.53.

principios permite que el derecho al trabajo pueda desarrollarse y garantizarse efectivamente. En consecuencia no se puede afirmar que se garantiza con el acceso a determinada labor. Estos principios hacen parte de la relevancia que dentro del estado social de derecho se le ha dado al trabajo.

“Es incuestionable la trascendencia del hecho de que por primera vez se hayan incorporado en la Constitución Nacional un conjunto de principios propios del derecho al trabajo, lo cual confiere un especial realce a esta materia y refleja la gran importancia que el Estado social otorga al asunto laboral”⁵⁷. La prevalencia de estos principios debe, así mismo, mantenerse en toda relación laboral.

El artículo 17⁵⁸: prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos.

El artículo 26⁵⁹: instituye la libertad de escogencia de profesión u oficio.

El artículo 38⁶⁰: garantiza el derecho de libre asociación.

El artículo 39⁶¹: concede a los trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado y defiere, a la autoridad judicial la facultad de cancelar o suprimir la personería jurídica

57 Sentencia T-457 de 1992. Magistrado Ponente. Dr. Ciro Angarita Barón.

58 Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas”. Constitución Política de Colombia. Art.17

59 “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquéllas que impliquen un riesgo social. Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”. Constitución Política de Colombia. Art.26.

60 “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”. Constitución Política de Colombia. Art.38.

61 “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...”. Constitución Política de Colombia. Art.39.

reconociéndosele a los representantes sindicales fuero y demás garantías para el cumplimiento de su gestión.

El artículo 48⁶²: consagra el derecho a la seguridad social.

El artículo 54⁶³: hace recaer en los empleadores y el Estado la obligación de ofrecer a los asalariados formación y habilitación profesional y técnica, debiendo igualmente el Estado garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

El artículo 55⁶⁴: garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales.

El artículo 56⁶⁵: garantiza el derecho de huelga, con la salvedad de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador y previene la creación de una comisión permanente conformada por el Gobierno con representación obrero-patronal que se encargará de estimular las buenas relaciones laborales, cooperará en la solución de los conflictos colectivos laborales y concertará las políticas salariales y laborales.

62 "La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley...". Constitución Política de Colombia. Art.48

63 "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Constitución Política de Colombia. Art.54.

64 "Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley...". Constitución Política de Colombia. Art.55.

65 "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador...". Constitución Política de Colombia. Art.56.

4.2 INEQUIDAD

4.2.1 Inequidad, Exclusión y Pobreza

La inequidad se relaciona con las diferencias que consideramos injustificadas e injustas, que a su vez son innecesarias y evitables, la inequidad se determina por⁶⁶:

- Las grandes desigualdades en la distribución del ingreso y el crecimiento de la brecha entre ricos y pobres.
- Desigualdades en la Previsión Social.
- Desigualdad en las oportunidades de trabajo y el desempleo.
- Grandes desigualdades en la oportunidad de acceso a la educación.
- Centralización territorial en la distribución de recursos.

La situación de inequidad y pobreza se manifiesta en carencia de recursos económicos, muertes por desnutrición infantil y enfermedades endémicas, baja cobertura educativa y pocos años de escolaridad de la población, aumento en los niveles de inseguridad y violencia, atraso productivo en el campo y la ciudad. Todos estos son fenómenos potencialmente prevenibles por la sociedad.⁶⁷

Por otra parte, la pobreza asume formas muy diferentes según el grado de integración o percepción de los lazos sociales. De allí, que también se identifique la pobreza como un fenómeno de exclusión social, cuyo origen radica más bien en el funcionamiento social que en las situaciones individuales.

La noción de exclusión remite a “dimensiones sociales, económicas, políticas y simbólicas, articuladas, en el marco de cuatro grandes sistemas de integración social: el sistema democrático y jurídico, el mercado del trabajo, el sistema de

66 PACCO, Quispe Omar (2006). "Inequidades Sociales", Revista: Crecimiento y Desarrollo Económico, Julio.
http://opq_85.zoomblog.com.

67 Alianza de Antioquia por la equidad, Documento Gubernamental. En: Revista: Desde la Región: Equidad e Inclusión, No. 45 Oct. 2005 Pág. 25 – 32.

protección social, la familia y la comunidad. La exclusión se plasma en trayectorias individuales en las que se acumulan y refuerzan privaciones y rupturas, acompañadas de mecanismos de rechazo, que en muchos casos son comunes a grupos de personas que comparten cierta característica (de género, etnia, religiosa). Esto se expresa, en barreras para el desempeño de ciertos oficios, con el confinamiento a empleos que no favorecen la movilidad social, o en la discriminación en otros aspectos de la vida cotidiana.”⁶⁸

Según la CEPAL, en 1981, había 36 millones de latinoamericanos en pobreza extrema, para el 2001 el dato es de 50 millones. Aumenta también el desempleo (de 5 a 11%) y el empleo precario, y se polariza la apropiación de los recursos. En América Latina, el 10% más rico de la población se apropia del 48% del ingreso total, mientras que el 10% más pobre solo dispone de 1.6% de ese ingreso.⁶⁹ Este contexto global de inseguridad económica y social impacta con mayor gravedad a los grupos vulnerabilizados, particularmente niños, mujeres, ancianos, discapacitados, población indígena, entre otros,

La noción de pobreza es un concepto que caracteriza una situación de privación, de carencia, de igual forma otros términos, como exclusión, desigualdad, inequidad tiene su propia definición y cada uno hace referencia a una apropiación diferente de recursos, de beneficios, de satisfactores. Por lo tanto, se debe tener claridad en los términos que utilizamos para identificar el sentido a que este se remite.

El termino desigualdad e inequidad hacen referencia a situaciones en donde se comparan grupos, pero son grupos que establecen relaciones desiguales y que se apropian de manera desigual de recursos y satisfactores.

68 *Ibíd.*, Pág. 29

69 LOPEZ, Arellano Oliva. “Desigualdad, pobreza, inequidad y exclusión. Diferencias conceptuales e implicaciones para las políticas públicas” Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) – México.
<http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HP/hp-xi-taller04-pres-lopez-arellano.pdf>

El de Pobreza y exclusión se refieren a situaciones de carencia y a la población que queda fuera de los circuitos de, desarrollo, de integración social, económica y del disfrute de bienes y de satisfactores. En la literatura europea, que es donde surge el concepto de exclusión, hace referencia a procesos de ruptura de la cohesión social y de las redes de solidaridad.

La precisión de estos conceptos, permite ampliar o restringir los horizontes de visibilidad y las orientaciones sobre política. Es decir, pongamos como ejemplo el término de desigualdad social, donde hace referencia a los contrastes entre personas y grupos; así como, a la apropiación desigual en términos económicos y sociales. La primera interpretación, es que, la desigualdad socioeconómica se explica y justifica por las capacidades y méritos propios de los distintos individuos. “Si somos diferentes, si tenemos capacidades diferentes, si tenemos habilidades y aptitudes diferentes, pues somos desiguales y, por lo tanto, esta desigualdad es justa y es inevitable. Así, se justifica que algunos individuos o grupos se apropien de la riqueza y de los recursos de la sociedad y los disfruten, pues desde esta, son considerados más capaces.”⁷⁰

El segundo punto de vista es una definición más cercana a las teorías del conflicto (de base marxista) “en donde la desigualdad socioeconómica es producto de la organización social, de la producción colectiva, de la apropiación privada y de la distribución inequitativa de la riqueza. Por lo tanto, la diferencia es injusta, es inaceptable y se requiere transformar las causas que están en el origen de la desigualdad y garantizar derechos universales.”⁷¹

El concepto de inequidad adquiere fuerza a partir de los años noventa. El cual se refiere a las diferencias que se consideran injustas y evitables, entrando de nuevo al campo de las valoraciones éticas y políticas. “Cada sociedad y cada

70 *Ibíd.*

71 *Ibíd.*

grupo social construyen históricamente su concepto de lo inaceptable, lo injusto y lo evitable”⁷². Es así, como en América Latina consideramos el comportamiento de discriminación laboral hacia la mujer, como indicador de inequidad en el trabajo. Es injusto que las mujeres reciban menos salario o no se les brinde, igualdad de oportunidades de trabajo que a los hombres y se puede evitar modificando la legislación. Para otras sociedades, como las sociedades musulmanas, dado que consideran a la mujer inferior, este problema ni siquiera está en el horizonte de la discusión.

Cuando se habla de pobreza, se está haciendo referencia a la carencia de satisfactores esenciales para la satisfacción de necesidades humanas, pero se puede hablar de pobreza absoluta y entonces ahí se limita la visión sólo a los satisfactores que permiten la supervivencia, mientras que si se incorpora la visión relativa de la pobreza, se estaría hablando de necesidades y satisfactores que cada sociedad en particular, en relación a su desarrollo, a sus estándares de vida y a su concepción de bienestar, requiere para permitir la participación de las personas en la vida social.

Como se puede apreciar, cada uno de estos conceptos tiene múltiples acepciones. Con frecuencia los gobiernos, en particular aquellos que privilegian las políticas de ajuste macroeconómico, el control del déficit fiscal y de la inflación, como muchos de los gobiernos de América Latina, se quedan con una definición de pobreza absoluta y la definen en la forma más elemental: línea de pobreza por ingresos, por canasta básica alimentaria o por carencia de satisfactores mínimos.

El concepto de exclusión (Bustelo, 2001) no es un concepto absoluto sino relativo un doble sentido. Por una parte, constituye la contrapartida de la inclusión, es decir se está excluido por algo cuya “posesión” implica un sentido de inclusión. Este algo puede significar una enorme diversidad de situación o posesiones materiales y no materiales, como trabajo, familia, educación,

72 *Ibíd.*

vivienda, afecto, pertenencia comunitaria, entre otras. No se trata de un concepto dicotómico que divide a los individuos o grupos en dos; existe una serie de situaciones intermedias entre ambos estados.

Por otra parte, constituye un concepto relativo porque varía en el tiempo y el espacio. Así, ser analfabeto, que en este tiempo constituye un significativo elemento de exclusión de la vida “moderna”, no lo era en el pasado. En el presente, la religión constituye un elemento de inclusión-exclusión en algunos países y no en otros.

La preocupación respecto de la exclusión, concebida como una problemática que afecta a porciones significativas de población, y el concepto en sí mismo, podríamos decir que emerge con la sociedad moderna y es tratada fundamentalmente por la teoría social y parcialmente desde la teoría económica en términos de distribución del ingreso y la riqueza.

El concepto de inclusión constituye un concepto multifacético que se dirige a diversas esferas interrelacionadas. De ellas se pueden priorizar las que significan integración política, integración económica e inclusión social. La inclusión- exclusión política está directamente ligada con lo que puede denominarse ciudadanía formal y con la participación o no como ciudadano en la marcha de la sociedad. La inclusión económica y la social está relacionada con la participación en la vida colectiva y puede distinguirse dos ejes; el que se refiere al empleo y la protección social: la inclusión económica y el que toma en cuenta las interrelaciones individuales y colectivas en el contexto de lo que se ha denominado el capital social y que demarca la inclusión social.

4.2.2 Canasta Familiar y Salario Mínimo

La canasta familiar se entiende como un conjunto representativo de los bienes y servicios que consume una familia en un lugar y periodo determinados. Si entendemos que para comprar esa canasta representativa la gente debe

utilizar dinero, sucede que a mayor dinero disponible dicha canasta familiar será comprada con mayor facilidad y viceversa.

De esta manera, lo que hay que tener en cuenta es lo que afecta el ingreso de las personas. Para las familias, de acuerdo con las Cuentas Nacionales, lo que pueden gastar en bienes y servicios está determinado por su Ingreso Personal Disponible (IPD). El IPD es el resultado del ingreso personal (determinado por el salario de cada persona) menos los impuestos, más las transferencias (por transferencias entendemos pagos unilaterales del gobierno, como ayudas a ciertos sectores de la población).⁷³ La canasta no es la misma en una región a otra, ni la gente se preocupa por comprar lo mismo de un estrato a otro, ni cuando parte de sus necesidades básicas radican en garantizar la seguridad de su núcleo familiar. Las necesidades y los gustos y preferencias van cambiando con el tiempo como resultado de la interacción de las variables que determinan la vida diaria de los habitantes de un país.

Así, “mientras la economía del país creció cerca de 4 puntos en el 2008 (en 3.8 estaba el PIB promedio hasta el tercer trimestre), el salario y los ingresos de las trabajadoras (es) se redujo en 1.32 puntos. Este es el resultado de la política laboral del “estado comunitario”, que por encima del mandato constitucional y de la jurisprudencia de la Corte, decidió imponer un “incremento” salarial por debajo de la inflación causada para la población de ingresos bajos, que en el 2008 fue del 8.99%, así las cosas el salario mínimo legal vigente para el año 2009 es de 497.000 mil pesos más 56.000 pesos por subsidio de transporte, y para el 2010 es de 515.000 pesos más 61.500 pesos de subsidio de transporte, lo que da un incremento de tan solo el 3.6%.

La pérdida en los ingresos de los trabajadores se produce por cuanto a la hora de decidir el incremento del salario mínimo, el gobierno toma como referencia

⁷³ MESA, Emiro y URIBE, Rafael. Pautas y Elementos de Análisis para la Discusión en la Negociación del Salario Mínimo. ENS, 2007.

la inflación total nacional, y no la inflación causada para la población de ingresos bajos, que es superior al total de la inflación nacional.

Las consecuencias inmediatas de esta política es triple: la primera, y más evidente, es el incremento de la pobreza, pues ahora la población que vive del salario mínimo y la población de ingresos bajos, que es casi el 90% de la población trabajadora del país, tiene un ingreso que es inferior al que tenía hace un año.

En lo que se refiere al salario Mínimo, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, el Salario Mínimo es definido como todo aquel al que “todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”. De igual manera el Código determina la fijación de su monto con base en criterios como “el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores, y las condiciones de cada región y actividad”.

El acuerdo sobre la determinación del salario mínimo puede hacerse a través de dos vías. De una parte la suscrita por los trabajadores y empleadores, con lo cual se determina un salario mínimo convencional, y de otra, mediante el Consejo Nacional Laboral (a través del Gobierno Nacional) con lo que se establece el salario mínimo legal.

En el evento que el Consejo Nacional no logre un consenso entre las partes, el Gobierno Nacional, mediante decreto establece el salario mínimo. De otro lado, los empleadores y los trabajadores, mediante acuerdos, pactos o convenciones colectivas, pueden establecer un salario mínimo en cuantía superior al salario mínimo legal mensual.

En los últimos años, la oferta propuesta por el gobierno para la discusión del incremento al salario mínimo ha estado asociada a la determinación de la meta

de inflación futura planteada por el Banco de la República. A partir del cálculo de esta cifra, el Gobierno determina el crecimiento que considera acorde con la estabilidad macroeconómica de las variables fundamentales de comportamiento económico.

4.3 DIGNIDAD

4.3.1 Derechos Humanos

Se podría decir que son aquellas exigencias que brotan de la propia condición natural del hombre.

Cuando hablamos de la palabra derecho, hacemos hincapié en un poder o facultad de actuar, un permiso para obrar en un determinado sentido o para exigir una conducta de otro sujeto.

Son llamados humanos porque son del hombre, de la persona humana, de cada uno de nosotros. El hombre es el único destinatario de estos derechos. Por ende, reclaman reconocimiento, respeto, tutela y promoción de parte de todos, y especialmente de la autoridad. Estos derechos son inherentes a la persona humana, así también son inalienables, imprescriptibles. Para que estos derechos humanos puedan realizarse, y reconocerse dentro de un ámbito real, el Estado, debe encontrarse en democracia.

Los Derechos Humanos han tenido una evolución histórica desde los tiempos más tempranos de la civilización occidental, el concepto de derechos universales se había manifestado en distintas formas: en el pensamiento de los juristas romanos, en las doctrinas expuestas por San Agustín y Tomás de Aquinas, y en las enseñanzas de las distintas tradiciones judío-cristianas. Mas recientemente, los pensadores de los siglos XVI y XVII como Locke, Rousseau, y Paine identificaron de una manera concreta las necesidades de cada individuo, de tal manera que el estado le sirviera al individuo, un concepto revolucionario en su tiempo. Todos estos conceptos evolucionaron con el

tiempo para producir documentos de importancia histórica como la Magna Carta en Inglaterra, y la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano en Francia. Así, poco a poco el concepto del derecho fue incorporado en la constitución política de los estados modernos. Todo este proceso culminó en 1948 cuando la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los derechos humanos están insertos dentro de los principios generales del derecho y tiene una función y finalidad: en principio podemos decir que ellos sirven de ideas de fuerza, ya que disponen vigor para canalizar el derecho futuro, para perfeccionar el existente y para acelerar el cambio y la transformación.⁷⁴

74 www.monografias.com/trabajos6/dehu/dehu.shtml - 64k - Fecha de ingreso: Marzo 2 de 2009, Hora: 9: 00 p.m.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

En lo que respecta a la metodología de análisis, el diseño de investigación utilizado para lograr los objetivos de este trabajo investigativo es definido principalmente por la utilización de la técnica del análisis cualitativo que para este contexto nos permite explicar la incidencia de las leyes en los contratos de trabajo y la incidencia que tienen las múltiples reformas laborales en el proceso de flexibilización y precarización del trabajo, percepciones y características en el desempeño del mercado de trabajo, específicamente en el tema de la precarización del trabajo. Inherente a esto se empleará la metodología analítica, descriptiva, histórica entre otras.

Dentro del enfoque cualitativo se elaborará un modelo de entrevista semiestructurada, que dará cuenta de aspectos como: calidad de vida individual y familiar, necesidades básicas satisfechas e insatisfechas, igualdades y/o desigualdades en el campo laboral, trabajo digno, entre otras. El indagar por estos factores permite una aproximación en el análisis socioeconómico y familiar de la población considerada precarizada.

Aspectos puntuales como: fortalezas y falencias generales de esta población, la manera de afrontarlas y sus expectativas ante la panorámica laboral actual del país, serán posteriormente fruto de análisis de forma detallada, desde una mirada del Trabajo Social, teniendo en cuenta instancias como: la incidencia de las condiciones de la población precarizada, los fenómenos que se desprenden de ellas y las repercusiones que tienen en las dinámicas sociales y familiares.

La visualización de esta problemática específica partirá desde el enfoque del **interaccionismo simbólico** debido a que por medio de este, se puede representar y comprender el proceso de creación y asignación de significados al mundo de la realidad vivida por cada uno de los sujetos, esto es “la

comprensión de actores particulares, en lugares particulares, en situaciones particulares y en tiempos particulares”⁷⁵. Esta orientación metodológica trata de comprender el proceso de asignación de símbolos con significado al lenguaje hablado o escrito y al comportamiento en la interacción social. Para ello se busca la inmersión en el sujeto, esto es, situarse en las circunstancias específicas que lo describen y rodean y que marcan el relativismo de la acción. Herbert Blumer 1954 - 1969), ya que de alguna manera nuestra vida está trazada por el valor y las interacciones simbólicas, que son a su vez las que le dan significado y sentido a esta, dichas interacciones son polisémicas porque es a partir de los sentidos que tienen un significado y los sujetos entran a participar de este.

Este trabajo investigativo tiene una fortaleza que hay que resaltar y es la utilización de mucha documentación referenciada (de materiales como libros, revistas y artículos de prensa, de Internet) esto debido a que en general del tema del trabajo se ha escrito demasiado y por diversidad de autores.

Las limitaciones del trabajo se enmarcan desde las propias limitaciones de lo cognoscible, de lo que queremos ver y cómo lo vemos, debido a que cada persona tiene una subjetividad y percepción individual distinta.

5.1 UNIDAD DE ANÁLISIS

La precarización laboral existente en el campo de los trabajadores de la ciudad de Medellín, localizados en estratos dos y tres, que se consideran con empleos precarizados y las consecuencias que se despliegan a nivel socio-económico y familiar.

⁷⁵ Aparte del concepto de interaccionismo simbólico: Schwandt, T.A., *Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry*, en Denzin y Lincoln, 1994.

5.2 UNIDAD DE TRABAJO

Se estipulará un conjunto de personas para entrevistar de veinte (20) trabajadores(a)s de la ciudad de Medellín, localizados en estratos dos y tres, que se consideran con empleos precarizados y además las referencias documentales que nos aporten las cuales sirven de base, para el análisis de los hallazgos posteriores.

5.3 Plan de Recolección de la Información

5.3.1 Técnicas de Recolección de Información

5.3.1.1 Revisión Documental: Esta técnica será utilizada, con el objeto de recoger información de las fuentes secundarias, las cuales serán recolectadas a través del análisis de la producción escrita (investigativa y documental) existente; mediante el rastreo, inventario, clasificación y selección de investigaciones, artículos de revista, artículos de prensa, libros, folletos, documentos que consignent aspectos relacionados con la precarización laboral, desde su inicio hasta el momento actual (las leyes en materia laboral y sus respectivas reformas, normas, código sustantivo del trabajo, estatutos de la OIT, derechos humanos, constitución política de Colombia, informes sobre organismos cooperativos, encuestas del *DANE*, entre otras) que cumplan con los criterios descritos en la investigación

5.3.1.2 Entrevista semiestructurada: Esta técnica posibilita recoger información oportuna a través de la formulación de preguntas abiertas y cerradas en el tema de empleos precarizados a las fuentes primarias, con el objeto de dar respuesta al objetivo general y/o específicos propuestos para este trabajo investigativo, permitiendo de este modo analizar la situación socioeconómica de los empleados y sus familias.

Para la aplicación de dicha técnica se elaboró una guía de entrevista semiestructurada, que se aplicará a 20 trabajadores(as) de estratos dos y tres de la ciudad de Medellín que se consideran con empleos precarizados y además que estén dentro de los nuevos tipos de contratación planteados en el marco contextual. (Ver anexo 4).

5.3.2 Instrumentos para la Recolección de Información:

Pruebas piloto

Guía de Entrevista semiestructurada

Ficha de Observación

Diario de Campo

Grabaciones

Experto en materia laboral (ENS)

5.3.3 Actores

20 trabajadores(a)s de la ciudad de Medellín, localizados en estratos dos y tres, que se consideran con empleos precarizados y algunos miembros de sus familias.

5.4 Plan de Análisis

Las categorías de análisis nos permitirán la interpretación y análisis de la información encontrada a nivel significativo, descriptivo e interpretativo.

La validación de la información se apoyará en teorías que servirán para inferir los aciertos y desaciertos de la investigación a nivel significativo, a nivel descriptivo e interpretativo, mediante entrevistas e interacciones con actores claves, de manera que estimulen la reflexión y la crítica frente a la problemática descrita.

6. DEFINICION DE CATEGORIAS

En este proceso investigativo se toma como punto de partida la configuración subjetiva que tiene para los sujetos el concepto de Trabajo y las implicaciones de éste a nivel económico, familiar y social.

Inicialmente se plantearon tres categorías conceptuales: Trabajo, Dignidad e Inequidad, pero en el transcurso de la investigación, al momento de realizar las categorías de análisis y según la información recolectada, surge la necesidad de plantear la INEQUIDAD como eje transversal de las categorías, teniendo en cuenta que la inequidad se relaciona con las diferencias que consideramos injustificadas e injustas, que a su vez son innecesarias y evitables.⁷⁶ Y de tomar la familia y la sociedad como un concepto relevante que requería ser pensado como una categoría.

De esta manera, al hablar de precarización laboral, se toca el tema de inequidad, porque este concepto trae consigo la vulnerabilidad e impide la realización del sujeto como ser en sus diferentes dimensiones (político, social, familiar, laboral, cultural e individual) y el poder elegir el proyecto de vida que desea. Asuntos que desde la constitución y los diferentes tratados nacionales e internacionales, están plenamente establecidos como derechos fundamentales del hombre y que se contraponen a lo que hoy en día es la concepción del trabajo digno.

Ahora bien, los datos obtenidos en las entrevistas, corroboran los supuestos o hipótesis bases de este trabajo investigativo, los cuales esbozaban la idea de la precarización laboral a partir de las últimas reformas laborales que se vienen dando, impidiendo que los sujetos asuman un papel activo a la hora de decidir las condiciones laborales, naturalizando esta pasividad por el miedo al

⁷⁶PACCO, Quispe Omar (2006). "Inequidades Sociales", Revista: Crecimiento y Desarrollo Económico, Julio.
http://opq_85.zoomblog.com.

desempleo y a no contar con los medios para la satisfacción de las necesidades básicas, siendo en última instancia el sujeto, las relaciones intrafamiliares y el entorno social, quienes asumen las consecuencias de la inestabilidad, la inequidad y la presión laboral.

Los datos que se obtuvieron surgen de la aplicación de veinte entrevistas en donde once de los entrevistados tenían algún estudio superior, siete de ellos no han ejercido su profesión y se desempeñan en funciones técnicas u otras. De los entrevistados cuatro tienen contrato a término fijo inferior a un año, ocho son por prestación de servicios, uno por contrato a término indefinido, cinco por intermediación laboral (Cooperativas Trabajo Asociado) y dos por labor u obra contratada. El promedio de ingreso es de uno a dos salarios mínimos y todos coinciden en afirmar que este no es suficiente para cubrir en su totalidad las necesidades básicas del trabajador y su grupo familiar, ya que de él dependen económicamente de tres a cuatro personas y actividades como la recreación, el esparcimiento y la educación complementaria quedan postergados.

Este es el panorama bajo el cual se desarrollan las categorías de análisis, que si bien se construyen independientemente tienen una constante interrelación en el transcurso del discurso.

6.1 Trabajar, Trabajar y Trabajar.....

Dado que la economía del país se rige bajo una ideología neoliberal, que concibe el trabajo como una mercancía y no como un valor humano (OIT 1994), las alternativas y la garantías de los trabajadores se ven cada día más reducidas y afectadas por la inestabilidad y el riesgo que presenta el mercado, ya que dentro de las conquistas de los empleadores, no está brindar a sus empleados condiciones laborales decentes, entendiendo que trabajo decente es, por lo menos, aquel suficiente en calidad y cantidad.

Según el director de la organización Internacional de Trabajo (OIT) Juan Somavía (1999), el trabajo decente podría definirse como aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y seguridad social. Cada una de estas características cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. Por debajo de esos estándares debe considerarse que han violado los derechos humanos del trabajador afectado y que no existe trabajo propiamente dicho.⁷⁷ Bajo este contexto de precarización laboral y tras un inminente retroceso en las conquistas de los trabajadores se desarrollan las siguientes sub-categorías de análisis.

6.1.1 Inestabilidad laboral

Si bien la inestabilidad laboral no es un tema nuevo, tampoco es algo que se deba pasar por alto, dado que esta es una característica importante que toca directamente la sociedad actual y que se pinta de muchos colores, pero que finalmente llena de incertidumbre el día a día de muchos colombianos.

Tras la realización de este trabajo investigativo se afianzo el supuesto de que la inestabilidad laboral afecta directamente la estabilidad socio-familiar y económica de las personas, que no eran solo conjeturas que se hacían partiendo de los conocimientos cotidianos de una situación social, sino que hay toda una configuración de imaginarios con base a las condiciones laborales que si bien no favorecen a los trabajadores se están convirtiendo en una situación social habitual que afecta seriamente la economía y las dinámicas sociales de esta sociedad, en frases tan trilladas pero que dan cuenta de lo cotidiano que se volvió trabajar en condiciones precarias y lo que es peor que

⁷⁷ MUÑOZ, Ramírez Luís Fernando, A propósito del trabajo decente en Colombia, revista Círculo de Humanidades No 30, Medellín- Colombia, noviembre de 2009. pág. 69.

se han venido legitimando por los mismos trabajadores como: *“uno trabaja donde lo pongan y lo que lo pongan hacer, así no sea lo mío, no hay de otra, porque los servicios no se pagan solos”*.

El decaimiento de las condiciones laborales ha traspasado los límites de la tolerancia hasta el punto que gran parte de las personas entrevistadas, si bien se muestran inconformes o expresan descontento con esta condición, se les hace normal y no ven más alternativas que las que el Estado les pueda brindar y como dicen no encontrar en el gobierno el apoyo necesario, son escépticos frente a la posibilidad de mejorar su situación actual.

La inestabilidad laboral hoy en día va más allá de unas simples condiciones precarias, es un asunto que se ha manifestado no solo en las relaciones que se tejen entre el trabajador y el empleador, si no que ha visto afectado el entorno familiar y social del trabajador, es decir, la falta de garantías frente a las condiciones en las que se trabajan están repercutiendo en los roles familiares y la manera de socializarse de los individuos. Para aterrizar mas esta idea, diremos lo que para algunas de nuestras fuentes es una muestra clara de esto. *“ya no puedo pagar los estudios de mis hijos, a Julián mi hijo mayor le toco ponerse a trabajar medio tiempo para ayudar con los gastos”, “ya ni para salir a tomarme una cerveza con los amigos me queda”*.

La inestabilidad laboral afecta la construcción social de la persona trabajadora como jefe de hogar y proveedor económico, es decir, al tener que delegar parte de sus obligaciones como jefe(a) proveedor(a) y buscar una corresponsabilidad en otro integrante de su familia, este siente que no está cumpliendo con las cosas como debería, que lo que él hace por su familia es insuficiente, que no gana lo preciso para cubrir las exigencias y necesidades, que se pone en tela de juicio su papel como jefe de hogar al trasladar parte de su responsabilidad a otro miembro de su familia.

La inestabilidad en muchos casos puede llevar además a transformar las relaciones entre la persona trabajadora y la familia con la que convive, ya que por la deficiencia para cubrir los gastos del hogar, (dado que lo que se gana el jefe del hogar no alcanza para cubrir los gastos de la casa), se ven abocados a mandar a otro miembro de la familia a laborar, decisión que altera el rol de la esposa ama de casa y de los hijos estudiantes, siendo estos últimos los más afectados debido a que tienden en muchos de los casos renunciar al estudio. Hay una alteración en la organización cuando se trastornan los roles de los hijos y de la esposa o compañera, la esposa deja de dedicarse solo al hogar y los hijos de consagrarse solo al estudio.

Otro hecho que en la actualidad es una visible muestra de la inestabilidad laboral es la manera en la que están ahora conformados muchos grupos familiares que debido a la carencia de recursos suficientes se ven abocados a vivir bajo un mismo techo varios grupos familiares, en donde se recogen varias generaciones en forma ascendente y descendente y/o colaterales que comparten habitación y funciones, (familia extensa o conjunta)⁷⁸ conviviendo abuelos, hijos, nietos, tíos entre otros.

El ideal de independencia que se tiene al llegar a la adultez se ve frustrado al no tener la capacidad económica para vivir en su propia casa, ya sea que se conviva allí con una nueva familia (esposa e hijos), porque se está obteniendo un apoyo económico de los padres, o porque el hijo es quien ayuda al sostenimiento del hogar. Dicha situación es muy frecuente cuando no se cuenta con un trabajo estable y/o no se tiene un ingreso salarial constante y ascendente.

La inestabilidad laboral, es un gran desencadenante de conflictos familiares y sociales cuando la persona empleada no ve en su trabajo el apoyo necesario para sortear las dificultades que acarrea la cotidianidad de la vida, trabajar, trabajar y trabajar ya no es garante, ni para el presente ni para el futuro.

⁷⁸ QUINTERO VELASQUEZ, Angela María. Trabajo Social y procesos familiares. Pág. 19-22

6.1.2 Lo paradójico de la norma

Si bien el Código Sustantivo del Trabajo contempla dentro de sus principios generales, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Para este trabajo investigativo se encontraron particularidades que no aportan a la justicia en términos de equidad, ni de equilibrio social, tal vez porque las constantes reformas laborales favorecen más a los empleadores que a los trabajadores ya que estos no encuentran respaldo en el Estado, porque el asunto de una coordinación económica, está cada vez más lejos para el común de las personas o porque hasta el propio acceso a un trabajo digno es algo quimérico.

Estas aseveraciones que no son para nada nuevas, siguen siendo el talón de Aquiles de los trabajadores, quienes se quejan constantemente de las pocas garantías que tienen en sus trabajos y de lo precarias que ven sus vidas en un país donde las leyes en muchos casos no están bien concebidas y cuando lo están, numerosas empresas las manipulan a su antojo o más bien a su conveniencia, pasando por encima hasta de sus propias políticas, en aras de incrementar sus arcas al menor costo y de verse más atractivas para las inversiones extranjeras, dado que aunque en el país hay un encargado de velar por el cumplimiento de la norma por parte de los empleadores como lo es el Ministerio de Protección Social, este parece que no cumplir con estas obligaciones.

Ahora bien, el constante desequilibrio entre la oferta y la demanda ha producido un desfase, que se nota claramente en los índices tan altos de desempleo en el país, en el trimestre de diciembre 2009 – febrero 2010, fue de 12,8 por ciento (DANE), lo que hace que muchas personas trabajen bajo condiciones precarias en donde las garantías laborales no son un derecho si no casi un milagro tenerlas, pero que se convierte en la “única” opción, “como

*están la cosas esto es mejor que nada*⁷⁹. Frase que aunque común en este trabajo investigativo, se convirtió en algo normal en muchas personas, y es que si bien, a través de los tiempos el trabajo se ha constituido como una de las actividades principales del hombre, mediante el cual se ha llegado a la adaptación de la naturaleza y con esto poder satisfacer todas sus necesidades humanas, también ha sido este quien ha dejado ver que *“la necesidad tiene cara de perro”, “no importa en muchos casos, bajo qué condiciones se consiga un trabajo, lo que importa es que se tenga*⁸⁰.

Las extensas jornadas laborales, las pocas garantías en el trabajo y hasta la precarización de los que cuentan con educación superior, son por mencionar algunas de las dificultades que afronta una persona trabajadora en la actualidad. El que la normatividad y la reglamentación a nivel laboral, no se comporte en este país, dentro de las garantías que debería tener un Estado social de derecho, ha dejado ver como la balanza pone en un desequilibrio evidente al común de la sociedad que por lo regular son los más pobres, frente a los grandes capitalistas.

6.2 Trabajo y Familia una Relación Necesaria...

6.2.1 Escasez de tiempo y Dinero

El desarrollo de las sociedades se ha sustentado en varios pilares, dos de ellos, los cuales revisten de importancia para este trabajo investigativo son la familia y el trabajo, pilares que no se pueden separar porque se requieren recíprocamente, como se venía mencionando anteriormente.

La familia ha cumplido dos funciones vitales, la primera tiene que ver con el hecho de ser el espacio donde se inician los procesos de socialización de

⁷⁹ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas.

⁸⁰ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas.

valores culturales, la segunda función se relaciona con el hecho de ser la familia el escenario primario donde se empiezan a modelar y desarrollar las habilidades sociales, a partir de las cuales los sujetos nos relacionamos entre sí, la cual brinda también seguridad, protección y afecto.

El mundo del trabajo, desde el punto de vista material, se constituye como simple medio para la subsistencia, como plantea Marx (1968) “el trabajo esta alienado porque se percibe solo como una actividad forzada para cubrir las necesidades esenciales de los trabajadores”. Desde el punto de vista del trabajo como vinculo social, concibe al trabajo como una actividad de realización personal, familiar y social, donde según Marx (1968) “el trabajo es la esencia del hombre. Lo que sólo podría ser factible en un sistema distinto al capitalismo”.

Para la mayoría de las personas entrevistadas la familia y el trabajo son dos de las instituciones más importantes en sus vidas, pero los roles relacionados con el campo laboral y el familiar no siempre confluyen debido en esencia a la necesidad de asignarle mayor tiempo y recursos al trabajo, relegando a segundo plano el que se puede invertir en la familia; siendo importante el ganar dinero para garantizar la subsistencia material, mas este no garantiza el tiempo, el cuidado y energía que necesita, para desarrollar social, emocional y afectivamente a la familia.

De esta manera no se puede observar al sujeto solo en el ámbito laboral, porque desde las ciencias humanas y en especial desde el Trabajo Social, el sujeto se construye desde una visión holística donde este permea los diferentes escenarios donde interactúa. Es así, como para las personas entrevistadas el trabajo es visto como una forma de alienación, porque gasta más de 10 horas de su mejor energía produciendo capital para otros, asumiendo un papel pasivo, porque se le coloca en un lugar determinado, realizando tareas o labores asignadas con pocas posibilidades de participar en la organización y dirección del trabajo, más aun sin derecho a exigir esto, puesto que necesita su trabajo para sobrevivir. *“uno trabaja donde lo pongan y*

*en lo que lo pongan hacer, así no sea lo mío, no hay de otra, porque los servicios no se pagan solos”.*⁸¹

Es por esto que la competitividad, tomar la iniciativa y responder con rapidez a las exigencias y cambios del mercado actual, se vuelve una presión permanente. Con frecuencia los entrevistados mencionan las dificultades para delimitar las jornadas de trabajo, la conexión permanente con éste y el desgaste excesivo que provoca el trabajo; algunos hablan, por ejemplo, de la necesidad de “capturar” tiempo para la familia, lo que expresa las dificultades para poner límites a las exigencias laborales y el hecho que la vida, en un sentido más general, es la que debe ajustarse a estas exigencias.

De los entrevistados, once de ellos coinciden en afirmar la desconexión entre el horario de trabajo y el horario de la pareja o de los hijos, disponiendo de poco tiempo de interacción familiar, el cual se da principalmente en la noche o domingos. En el caso de aquellos que no tienen hijos; en seis de ellos, sus padres u otros miembros de la familia como hermanos o sobrinos, dependen económicamente de éstos y en ocasiones demandan más tiempo que si tuvieran hijos, por encontrarse con algún tipo de enfermedad, lo que hace que algunos de ellos no contemplen por el momento la posibilidad de la construcción de un hogar propio, añadiéndose a esto la incertidumbre y la inestabilidad de los empleos actuales.

*“Ahora no es compatible el tiempo que se tiene con el trabajo y la familia, mas a un sí el Estado que es quien tiene el rol protector no cumple su función, y se contradice con lo que plantea, porque por un lado toma a la familia como protagonista y hace propaganda que la familia es la base de la sociedad, y por otro genera reformas laborales que implican más horas de trabajo o tener otro empleo, quedando realmente muy poco tiempo para compartir con la familia, la pareja, incluso con los amigos”.*⁸²

⁸¹ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas.

⁸² Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas.

Para muchos de los entrevistados son restringidas las actividades de esparcimiento familiar y actividades educativas complementarias, las cuales admiten son de suma importancia para generar estados de confort y estabilidad emocional, familiar y social; así como para fortalecer los vínculos y relaciones al interior de la familia. Pero a la vez reconocen que por las condiciones actuales, son limitadas la realización de estas actividades dada su situación económica o por compromisos laborales. A la pregunta que tan importantes son esas actividades complementarias para su familia uno de ellos respondió *“que la familia pueda realizar estas actividades es muy importante y hacen parte de las necesidades básicas, pero las cosas cada día están más caras y el dinero o el tiempo no alcanza, de todos modos hay que tratar de realizar salidas o compartir con la familia”*.

6.3 ¿Que el Trabajo Dignifica?

6.3.1 Trabajo Digno

Para la construcción del concepto de trabajo digno, que se fundamenta básicamente en la idea central que publica la OIT: *“El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres”*⁸³ Se tiene en cuenta necesariamente que esto solo se podría dar en situaciones normales de un mercado, ya que para lo que compete al análisis de la situación que atraviesa la mayor parte de trabajadores de la ciudad y el país en general, esto no se presenta, pero en este mismo

⁸³ LAMO G, Jorge Eduardo (2003). El Sentido del Trabajo en las sociedades contemporáneas, Editorial UNAB.

orden de ideas la OIT también reconoce que ... *“existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”*⁸⁴

Podemos entonces visualizar que en la panorámica actual se desdibuja cada vez más el concepto de trabajo digno y tomando como base los testimonios recopilados en las entrevistas, se observa que cada vez son menos las oportunidades para las personas beneficiarse de éste, tan solo logran obtener un mínimo necesario para subsistir y los ingresos que ganan en su totalidad, no son suficientes como para adquirir una vivienda digna, invertir en la educación de los hijos y la propia, pagar los servicios públicos domiciliarios, llevar una adecuada alimentación y mucho menos cubrir aspectos como recreación y esparcimiento.

Es normal entonces encontrar, personas que laboran hasta 60 horas semanales devengando un salario mínimo, es algo a lo que se deben someter por necesidad puesto que no existe otra alternativa de ocupación. Argumentos de los entrevistados como estos: *“tome esta opción porque no podía seguir en la casa haciendo nada”, “es mejor tener algo que nada, porque lo que cuenta es la necesidad, así no se tengan muchas garantías”, “Las oportunidades laborales son inversas al ofrecimiento salarial, porque en ocasiones es hasta mejor remunerado un técnico que un tecnólogo o un profesional”, “Las jornadas son muy largas y la compensación es muy baja”,* son las manifestaciones de lo que se supone un abuso por parte de los empleadores con la mano de obra.

Este nuevo mercado laboral que se caracteriza por ofrecer un trabajo con pocas garantías y un mal salario, que es mejor que ningún salario, hace parte del imaginario colectivo y lleva implícita la aceptación de esta situación como inmodificable, como se puede evidenciar en los comentarios de los

⁸⁴ Texto de la Conferencia de Paz de 1919, donde se constituye la OIT. La Constitución de la OIT integra la Parte XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial y es la respuesta orgánica frente a la “la cuestión social

entrevistados. Esto hace que cada vez el mercado de trabajo se vuelva más indecente, al tolerar este tipo de abusos hasta tanto no se diga ni se ejecute lo contrario y adicionalmente este mismo contexto propicia que el mercado tradicional (proteccionista) se vaya desintegrando cada vez más.

Un criterio relevante para determinar que el trabajo no es digno es la explotación de los derechos humanos laborales a la que se ven sometidas las personas en su trabajo y que generalmente, está relacionada con elementos como: el trabajo forzoso, la discriminación en todos los niveles de empleo, la carencia de capacitación, la baja remuneración, el atraso en su pago, el trabajo en exceso y sin descanso alguno (largas jornadas de trabajo), la falta de seguridad social y/o prestaciones sociales, entre otros aspectos.

6.3.2 Explotación laboral.

En concordancia con lo antes mencionado esta forma de explotación laboral es practicada por la mayoría de empresas sin supervisión de la ley y con un Gobierno aparentemente despreocupado y permisivo ante esta realidad.

En este orden de ideas es frecuente encontrar profesionales que en su afán por producir y por las diversas necesidades que los aquejan, se acogen fácilmente a la subordinación de sus expectativas laborales y acceden a este mercado laboral que tan pocas garantías les ofrecen y que además no les retribuye para nada los esfuerzos económicos, físicos, intelectuales que conlleva el “sacar adelante una profesión”.

6.3.3 Estrés laboral:

El estrés, es otro factor que influye en el ámbito laboral y que a la luz de las entrevistas realizadas da cuenta de su alta presencia en los cargos desempeñados por los entrevistados y la poca importancia que a esto se le da por parte de los empleadores y las empresas.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) estrés laboral, se define como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones

laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” Por consiguiente, cuando una persona está bajo situaciones de estrés, puede sufrir varios trastornos como por ejemplo: angustia, incapacidad para relajarse, dificultades para dormir, dificultad para pensar y tomar decisiones lógicas y disfrutar cada vez menos de su labor sintiéndose cansado y deprimido.

A partir de este hecho se puede deducir que lo más común es que la persona con estrés laboral comience una cadena de situaciones que ponen en riesgo su labor, tales como: el aumento de ausencias, falta de dedicación, disminución del rendimiento y la productividad, aumento del inconformismo por parte de los jefes y finalmente el deterioro de la imagen, tanto de la persona como de la empresa. Como se observa en el caso del empleado que trabaja largas jornadas, con una carga considerable de trabajo y adicional a esto, sabe que tiene que cubrir compromisos de carácter económico y afectivo con su familia, pero en dicha situación se le hace cada vez más imposible, volviéndose de esta manera una persona hostil, angustiada, preocupada y con serias dificultades para controlar sus emociones y decisiones.

7. TENDENCIAS

7.1 Trabajar, Trabajar y Trabajar... ¿Opaco el Presente y Oscureció el Futuro?

Hoy hay una tendencia macro en la industria capitalista a demeritar o inutilizar la mano de obra calificada, dado que dentro de sus procesos hay una constante propensión a la reorganización y diversificación de las formas de trabajo, lo que hace que un trabajador se vuelva prescindible y que su trabajo no sea tomado con la importancia que merece.

Habría que decir también que en el ámbito de lo social, la inestabilidad laboral produce una afectación en las relaciones dentro de una empresa, cuando en ésta no hay la posibilidad de ascender, la persona experimenta una sensación de estancamiento que puede generar inconformidades con el sitio de trabajo y hasta consigo misma, de aquí que se podría pensar que la inestabilidad necesariamente no tiene que ser negativa, dado que cuando no se está conforme con algo se buscan mejores alternativas.

En este trabajo investigativo, el trabajo toma una connotación paradójica, una mezcla entre castigo por las precarias formas en las que se presenta y a la vez una bendición porque es afortunado quien en el momento cuenta con uno. Bajo estas condiciones ¿qué nos puede deparar el futuro?, Lo cierto es que: Una de las principales razones por las que la inestabilidad laboral logra tocar fibras sensibles, es porque concierne directamente a la caracterización de la sociedad actual, en donde converge la familia y la sociedad.

Encontramos también una marcada tendencia a mostrar un creciente inconformismo en cuanto a las condiciones en las que se están empleando las personas en la actualidad, sin embargo el desconocimiento frente a la manera como se ingresa a determinadas empresas, los pros y los contras de los

diferentes tipos de contratación para muchas personas, no son una cosa que revista de gran importancia o por lo menos eso es lo que parece, ” *yo trabajo como asesora y guía turística en una agencia de viajes hace 6 meses, el contrato que tengo creo que es verbal, porque hasta ahora no he firmado nada*”⁸⁵.

En relación con lo anterior, se observa que muchos de los entrevistados mostraron un desconocimiento marcado en lo referido al tipo de contratación que tenían y cuáles eran los términos de esa contratación, es decir, en realidad no estaban seguros de las garantías o las desventajas de éste. Así las cosas, quedará bastante difícil reclamar cuando se sientan vulnerados, frente algo que desconocen. Estamos hablando de la pasividad que los trabajadores muestran frente a determinados sucesos que afectan sus vidas laborales y por consiguiente su entorno social.

7.2 Trabajo y Familia una Relación Necesaria... Que no Admite Divorcio.

Trabajo y Familia, esta relación no admite divorcio por que como se ha venido mencionando, se encuentran estrechamente ligadas y una depende de la otra para garantizar la realización del sujeto como ser social, político, cultural y económico.

El mercado laboral actual nos muestra una idea de una generación de trabajadores con mayores niveles de individualización, en sus entornos laborales- familiares, un poco menos tradicionales donde ellos mismos son conscientes de que son parte de una generación distinta a la de sus padres, más moderna y menos tradicional, lo que es visto de una forma ambivalente debido a que de alguna manera se considera como algo positivo en la medida en que amplía las posibilidades de progreso para ellos, sus hijos y sus parejas, pero a la vez negativo ya que sus condiciones laborales no son las más

⁸⁵ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas.

garantes y justas por lo que entra en juego el aislamiento e inconexión a nivel familiar.

Dentro de este contexto, también en la actualidad se puede observar, como cada vez, más personas mayores dependen de otras más jóvenes que trabajan, debido esto a que en el medio existe una marcada discriminación hacia las personas por su edad y que día a día esto conlleva a que menos personas puedan alcanzar una pensión u otro medio que les garantice una vejez más segura, hecho que se complica con las reformas realizadas a la legislación en cuanto a la semanas y edad de jubilación, paralelamente a esto las formas atípicas de contratación que no acredita la estabilidad y garantías que se requieren laboralmente. *“la verdad yo no espero tener una pensión.”*⁸⁶

De igual forma, en cuanto al cuidado de los hijos se hace necesario contar con el apoyo de terceros sean familiares o no, para cubrir a los padres el tiempo que trabajan y si no cuentan con este apoyo familiar o los medios económicos, son los propios hijos quienes tienen que asumir su cuidado y hasta el de sus hermanos menores desde muy temprana edad en especial cuando inician la adolescencia, etapa en la que necesitan más orientación y supervisión por parte de un adulto responsable; *“si no fuera porque mi esposa trabaja y colabora con los gastos de la casa no podría con esto, lo malo es que a ninguno de los dos nos queda tiempo para atender como deberíamos a nuestros hijos”*⁸⁷. De cualquier forma los hijos están creciendo sin el acompañamiento de sus padres, ya sea por la crisis económica la cual obliga a que varios integrantes de la familia, por lo general ambos padres, laboren o por la separación de los padres, donde uno de ellos debe asumir la función de ser el proveedor económico y el encargado de la crianza de los hijos.

En síntesis, para muchos padres cada día es más difícil conciliar el trabajo con el tiempo dedicado a los hijos, muchos se sienten frustrados, culpables e impotentes ante la falta de tiempo que tienen para estar junto a ellos, por tener

⁸⁶ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas

⁸⁷ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas.

que delegar la educación de sus hijos a terceras personas, por no poder participar y acompañarlos más de cerca en sus procesos de formación y desarrollo, así como en sus actividades cotidianas. Todos sabemos que los padres son la base en la estructuración de la personalidad y los procesos de interacción social de sus hijos. Sin embargo es lamentable que esta base tenga que estar más alejada de ellos en nombre de un trabajo o empleo que les suministra solamente la subsistencia.

En comunión con lo antes mencionado, existe la tendencia cada vez más marcada, a que los roles relacionados con el campo laboral y con la esfera familiar no siempre convergen armónicamente, por lo que surge el conflicto trabajo-familia.

7.3 ¿Que el Trabajo Dignifica?Cambiando Refranes por Realidades

Se empieza por considerar que existe la propensión a que el trabajador cada vez, esté más en riesgo de ser explotado en su trabajo, debido a que en un amplio término la explotación laboral puede abarcar diferentes situaciones, desde el abuso por parte del empleador hacia el trabajador, hasta la precariedad laboral que cada vez toma más ventaja en los escenarios laborales y que desdibuja casi en su totalidad el carácter dignificador del trabajo convirtiéndose en la regla y no la excepción de las opciones de empleo que ofrece el país, algunos ejemplos muy frecuentes de esto son: el trabajar jornadas seguidas sin tener descanso alguno, trabajar exceso de horas., trabajar en días festivos y no ser remunerados o compensarlo con otro día de la semana, el exceso de tareas que no competen a las funciones estipuladas para su cargo, el no pago o retraso en el pago, trabajo durante el descanso del trabajador, *“normalmente me llevo cosas para hacer en la casa, cuando no me da tiempo de hacerlas en el trabajo”⁸⁸.*

⁸⁸ Entre comillas respuesta textual de una de las entrevistas

También en este estudio se evidencia por parte de los miembros de las familias un alto inconformismo en lo que respecta a la remuneración, como pago por el servicio prestado debido a que gran parte del tiempo que se puede emplear para compartir en familia, la persona se ve avocada a dedicárselo a su trabajo manifestándose una gran preocupación dentro de ésta por el bienestar y seguridad de todos sus miembros.

Entre los hallazgos se encuentra entonces que en presencia del conflicto trabajo - familia, los trabajadores experimentan un bienestar negativo o estrés, debido a la necesidad de asignar una cantidad fija de recursos, como el tiempo y la energía, a los diferentes roles que se desempeñan tanto en la familia como en el trabajo (Grandey y Copranzano, 1999)

Dentro de este mismo marco consideramos como hallazgo y tendencia más importante que nos arroja este análisis, que los significados que hombres y mujeres atribuyen al trabajo están directamente vinculados con la posición que ocupan en el mercado, con los recursos materiales, educacionales y sociales que poseen.

Las oportunidades que puede ofrecer la organización flexible del trabajo y los riesgos que impone, difieren entonces notablemente según el tipo de ocupación desempeñada. Porque si bien en algunos casos para quienes se encuentran en los niveles más altos, que cuentan con formación profesional y que perciben mejores remuneraciones, se suele connotar la exigencia de competitividad y desafío permanente, como expresión de un trabajo profesional, moderno y competitivo, que ofrece oportunidades para el desarrollo de proyectos profesionales personales, también existen en una mayor proporción aquellos que con iguales capacidades a nivel profesional no tienen las mismas garantías y son avocados a aceptar un cargo laboral poco acorde con su preparación profesional, es decir, el mercado laboral actualmente demanda gran cantidad de mano de obra menos calificada, pero con exigencias cada vez más complejas, profesionales cada vez con más especializaciones, ocupando cargos que se ofrecen a técnicos o tecnólogos con pagos cada vez más bajos,

precarizando de esta forma la mano de obra profesional, “ *Las empresas lo que buscan ahora es que uno sea para muchas cosas, que no sea específico en su profesión sino que tenga la capacidad de realizar otras funciones, por esto tiene uno la necesidad de estarse formando en unos niveles de preparación más altos para poder acceder a una mejor remuneración*”⁸⁹

Paradójicamente en este sistema parece no aplicar que a mayor educación menor riesgo de caer en la pobreza y mayores garantías de bienestar económico y calidad de vida.

Por otro lado, esta situación se torna amenazante en todos los aspectos para aquellos que no cuentan con recursos formativos o estudios superiores, ya que las remuneraciones son cada vez más bajas y el riesgo de desempleo es cada vez mayor, en este entorno la flexibilización y precariedad es vivida más como una amenaza y el sentimiento que prima es el temor.

Adicional a todo lo anterior, se suma las importantes diferencias que se advierten en los significados otorgados al trabajo según la posición que hombres y mujeres ocupan por orden de género, apreciándose con más claridad el modo en que el actual paradigma productivo reproduce y acentúa antiguas formas de exclusión y desigualdad, conllevando esto a perpetuar la brecha de los ingresos según el género, donde más mujeres graduadas de educación superior ocupan cargos en similar condición que los hombres pero devengando un salario más bajo.

⁸⁹ Entre comillas respuesta textual de unas de las entrevistas.

8. CONCLUSIONES

En los últimos años se han ido perfeccionando formas de flexibilización laboral tales como, las cooperativas y las empresas asociativas de trabajo al igual que formas de contratación deslaboralizadoras como por ejemplo el contrato de prestación de servicios. Estas formas de flexibilización laboral han tenido un doble fin, en la medida que con ellas se propende por la creación y fomento de nuevos empleos, a tecnificar y cualificar la mano de obra y en cierto grado a mermar o reducir los costos laborales. Sin embargo, no es un misterio que en Colombia estas alternativas de empleo han sido desdibujadas respecto a la intención de las leyes, pues vienen siendo aplicadas para el beneficio de los empresarios, lo cual deriva en la precarización de los derechos de los trabajadores.

Se puede concluir que en Colombia se ha instalado un proceso de precarización laboral que debido a la dimensión que ha adquirido en los últimos años, difícilmente podrá revertirse a mediano plazo. Por esto, la leve disminución de la ocupación precaria que pueda registrarse en algún espacio de tiempo, normalmente corto, no será suficiente para plantear el comienzo de un proceso de recuperación y expansión del empleo pleno.

El incremento de la inestabilidad laboral a causa de la precarización del empleo ha dejado ver un cambio en la construcción social de la persona que trabaja como jefe de hogar o cabeza de familia proveedor, de tal forma que la persona inestable corre el peligro no solo de una desarticulación en lo referente a la sociedad, sino también un aturdimiento en cuanto a sus relaciones con la familia y la sociedad respecta, situación que se hace más evidente cuando la inestabilidad laboral se llega a ser aceptada o consentida como forma de vida.

La inestabilidad laboral se reviste de gran importancia para la sociedad en general dado que ésta afecta directamente el equilibrio y las dinámicas socio-

familiares de la persona trabajadora, tocando y transformando aspectos estructurales como los roles familiares y los ascensos personales y laborales por mencionar algunos.

Por otro lado, aunque la inestabilidad laboral representa para muchas de las personas una afectación negativa hay que resaltar también que puede producir una afectación positiva en la medida en que desarrolla las fortalezas del hombre para sobreponerse a la adversidad (resiliencia), y potencia la capacidad de crear nuevas alternativas que refuercen las relaciones sociales en la familia y el trabajo.

El trabajo es una de las mayores riquezas de las personas y sinónimo de progreso, sin embargo se ve sometido a una gran ambivalencia, puesto que para el caso de las políticas que se implementan en Colombia la riqueza social (la capitalista) organizadora de la vida social, solo se puede consolidar mediante el sacrificio de muchas necesidades sociales.

Con el tema de la precarización laboral, no se pretende descubrir el agua tibia, sino de hacer hincapié en una situación problemática que irrumpió nuestra sociedad y a la que hay que ponerle mucha atención, no basta solo, con mencionar las tasas de desempleo o recordar cómo ha crecido el comercio informal, se trata de analizar desde las ciencias sociales la incidencia que ha futuro tendrá en nuestras vidas y de buscar alternativas desde las políticas estatales y desde la construcción colectiva frente a una condición que parece haber caído en la cotidianidad de las personas.

Para cerrar la discusión, queda por preguntarnos... con este panorama tan poco prometedor, con la seria problemática a nivel laboral por la que atraviesa el país ¿será recomendable seguir formando profesionales, especialistas, doctores, magister, licenciados... cuando lo que demanda para su restablecimiento económico es mano de obra técnica? ¿No sería más conveniente apostarle a más instituciones de formación técnica y tecnológica

(como el SENA por ejemplo) para la formación de su gente?, dejamos estas inquietudes como un abre boca en función de crear nuevas expectativas sobre el tema y porque no, para posibles investigaciones futuras.

9. RECOMENDACIONES

La problemática de la precarización laboral, como hemos mencionado tiende a hacerse cada vez mayor, mientras se pacten más cambios y reformas laborales y mientras el Estado por su parte no administre un preciso control y vigilancia al sector de las cooperativas y empresas asociativas de trabajo, que han venido siendo utilizadas por sus beneficiarios para conseguir mano de obra más barata, precarizar la condiciones laborales de los trabajadores, evadir el pago de obligaciones tributarias, seguridad social y aportes parafiscales y en general, para enriquecerse cada vez más mientras se quebranta la vida digna de los trabajadores y sus mínimos derechos.

Por lo anterior, nos queda por decir que todo lo que se pueda aportar a esta problemática desde afuera, es decir, desde el Estado y las leyes, es bienvenido y anhelado, pero como sería ambicionar demasiado teniendo en cuenta la panorámica descrita, consideramos más admisible un cambio desde lo íntimo de las organizaciones que propicie la reivindicación del trabajador como persona y que regenere y favorezca su calidad de vida.

Se recomienda a los profesionales de Trabajo Social inmersos dentro de las áreas de administración del talento humano, participar e incidir en la formulación y ejecución de políticas sociales en todos los niveles, que tengan como finalidad el desarrollo del bienestar laboral de todos los trabajadores, creando redes interinstitucionales de apoyo con el fin de compartir experiencias y nuevos métodos para el restablecimiento de sus derechos laborales esto con el fin de intercambiar información que permita la retroalimentación de procesos de bienestar laboral, que tiendan al mejoramiento de la calidad de vida socioeconómica y familiar de los empleados, permitiendo también de esta manera un mayor posicionamiento de la profesión de Trabajo Social en la esfera organizacional.

La posibilidad de incorporar políticas concretas de bienestar y desarrollo para los trabajadores y esquemas de gestión para la fuerza de trabajo, con otros sentidos que le den al trabajador el carácter de sujeto y no de objeto de la empresa, tal y como se expresa en el enfoque del desarrollo humano y de la economía de solidaridad, sería una forma de construir una cultura de trabajo propia para las organizaciones modernas, dinamizar las inconformidades y malestares de los trabajadores, para lo cual habría que partir de las necesidades sentidas y expresadas por ellos mismos.

Construir y respaldar en las organizaciones los ambientes necesarios, que propicien verdaderos procesos de participación donde los empleados en todos los niveles puedan expresar con espontaneidad los sentimientos, percepciones, visiones, motivaciones, proyecciones sobre el trabajo y la vida misma, permitiendo desarrollar conciencia sobre su propia situación procurando actitudes de reconocimiento y valoración antes que de exclusión y estigmatización. Adicionalmente se van creando lazos de conocimiento y respeto por el otro, propiciando un mejor clima organizacional.

Lograr la integración económica con la familia y las demás esferas en las que se desenvuelve el sujeto, debe ser un compromiso para mejorar la calidad de vida de las personas y quienes lo rodean, es inadmisibles que nuestro país sea ofertado por sus bajos salarios, la discriminación selectiva de grupos sociales, la desprotección de las garantías sociales y el continuo debilitamiento de la legislación; para mostrarlo atractivo a la inversión extranjera a cambio del deterioro de los niveles de bienestar de la población y/o su entorno ambiental.

Hoy más que nunca debemos tener una postura ética y política muy clara donde nuestros intereses no se encaminen en pro de adaptar a los sujetos a las nuevas condiciones que impone el mercado capitalista, la legislación y la sociedad, sino que vayan encaminadas verdaderamente a lo que hemos escuchado a lo largo de la profesión, "la restitución de los derechos que

tenemos todos los seres humanos a tener una vida digna, a elegir el proyecto de vida que deseamos”.

Si bien son nuestras acciones lo que nos define, pasa igual con la forma como nos desempeñamos en nuestro quehacer profesional, es la manera en la que intervenimos la que va marcar nuestra carrera como Trabajadoras Sociales, partiendo de esto podría decirse que en este contexto específico es un reto el Trabajo Social por las múltiples situaciones sociales que esta problemática desencadena ya que en este campo el Trabajador Social podría convertirse en un instrumento para el usufructo del mismo capitalismo, por esto nuestra intervención debe de ser autónoma en la toma de decisiones, desde el deber ser de la profesión, donde nuestras intencionalidades y las de los sujetos por los cuales intervenimos estén en correspondencia, prevaleciendo el respeto, la justicia, la solidaridad, la ecuanimidad, la integralidad y la responsabilidad por el otro como ser humano de derechos, ya que si bien se interviene en problemáticas sociales y no en las personas, son las personas sobre quienes se espera y se pretende generar impacto.

Destacamos también que la necesidad de tener una visión más amplia de las problemáticas sociales no es exclusividad del Trabajo Social, requiere de un compromiso no solo de la academia y de las ciencias sociales, sino también de la humanidad en general, porque es en la manifestación del inconformismo y en la búsqueda colectiva de las reivindicaciones sociales donde podremos encontrar el camino hacia la justicia social.

Por último, consideramos también importante subrayar la necesidad de motivar investigaciones adicionales más profundas a nivel nacional para avanzar en el conocimiento de las consecuencias, tanto para las personas como para las organizaciones, del conflicto trabajo- familia y el estrés.

¡La invitación es a construir entre todos y todas, el país que queremos y que necesitamos tanto!...

BIBLIOGRAFIA

- Área de Investigaciones ENS, "Informe nacional de trabajo decente, (2008)" de Cultura y Trabajo. No. 78-79. Nov. 2009. Pág. 8-15
- Alianza de Antioquia por la equidad, Documento Gubernamental. En: Revista: Desde la Región: Equidad e Inclusión, No. 45 Oct. 2005.
- ARENAS GALLEGO, Eraclio, PIEDRAHITA VARGAS, Camilo (2006) PLATA LOPEZ, Juan Miguel. Flexibilización y Derecho del Trabajo. En: Revista Opinión Jurídica. No.09, Volumen 05. Medellín, Enero-Junio.
- ARENDT, Hannah (2003). La Condición Humana, Barcelona: Piados. 1993. Pág. 102. Citada Por Liliana María López, Hannah Arendt: Entre El Homo Faber Y El Zoon Politikón. En: Lecturas Clásicas y Actuales del Trabajo. Escuela Nacional Sindical - ENS. Medellín.
- ARROYO GONZÁLEZ, María Elena (2005). La Globalización y el Derecho Laboral Colectivo. Bogotá D.C, Pág. 50. Tesis (abogada). Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas.
- BLANCO, Rivera Oscar (2002), El concepto de trabajo decente: ¿un freno a la desregulación indiscriminada?, en Actualidad Laboral y Seguridad Social (Bog.) N 113 sep-oct.
- BOTERO C, Libardo y Jorge Urrea C (1994). Desarrollo Económico Y Político. En: Módulo de Postgrado Maestría en Desarrollo Social y Educativo. CINDE. Medellín.

- CABRERA Mejía, María, (2005) el sindicalismo en Colombia, una historia para resurgir, EDT. Nomos S.A., Bogotá.
- CARNOY, Martín y Jesús Albores (2000). El Trabajo Flexible En La Era De La Información. Publicación Alianza Editorial. Madrid.
- CELIS, Juan Carlos (2003) Lecturas clásicas y actuales del trabajo, ENS (Escuela Nacional Sindical), MEDELLÍN.
- Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión, 1 - 17 de junio de 1999.
- Constitución Política de Colombia. 1991.
- CORREA, Guillermo (2008). Trabajo Decente. Reflexiones conceptuales. En publicación: Cultura y Trabajo, no. 75. Tema: Trabajo Decente. ENS, Escuela Nacional Sindical: Colombia. Octubre.
- Declaración Mundial sobre Cooperativismo de Trabajo Asociado. Aprobada en principio por la Asamblea General de CICOPA celebrada en Oslo el 6 de septiembre de 2003. Redacción final aprobada por el Comité Ejecutivo de CICOPA el 17 de Febrero de 2004.
- DE LA GARZA, Enrique. (2000), "Las Teorías sobre reestructuración productiva y América Latina" en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México.
- DELAFONT, Deleon Francisco, (2006). Tratado del Derecho del Trabajo, EDT. IBÁÑEZ, Bogotá.

- GUEVARA F. Diego Andrés. Globalización y mercado de trabajo en Colombia. En: Revista Reflexión política. Instituto de estudios políticos de la UNAB Colombia. año: 5 N° 10 DIC. 2003.
- LAMO G, Jorge Eduardo (2003). El Sentido del Trabajo en las sociedades contemporáneas, Editorial UNAB. Bucaramanga, pág. 90
- Marx, Carlos (1946). El Capital. Tomo I. Capítulo V: Proceso de Trabajo y Proceso de Valorización. Fondo de Cultura Económica. México.
- MESA, Emiro y URIBE, Rafael. Pautas y Elementos de Análisis para la Discusión en la Negociación del Salario Mínimo. ENS, 2007.
- MESA, Emiro (2007). El mercado laboral en los últimos 25 años, Revista Cultura y Trabajo, N°72. septiembre.
- MUÑOZ, Ramírez Luís Fernando, A propósito del trabajo decente en Colombia, revista Círculo de Humanidades No 30, Medellín- Colombia, noviembre de 2009. pág. 69.
- NEFFA, Julio Cesar. Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo" en De La Garza Toledo, Enrique (comp. 2001) El futuro del trabajo, el trabajo del futuro, CLACSO, México-Buenos Aires.
- NOVICK, Marta (2000) "Reestructuración Productiva, Mercado de Trabajo y Sindicatos en América Latina. Cap. II: Reconversión segmentada en Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90". Buenos Aires. CLACSO.
- OIT (2002) "El trabajo decente y la economía informal". 90° Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

- OTALORA, Guillermo. “La Relación Existente Entre El Conflicto Trabajo-Familia y El Estrés Individual En Dos Organizaciones Colombianas”. Cuadernos de Administración, Facultad de Ciencia Económicas y Administración, Pontificia Universidad Javeriana. Vol. 20 No.34. julio-diciembre de 2007, pág. 139-155.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 6, párrafo 2.
- PACCO, Quispe Omar (2006). “Inequidades Sociales”, Revista: Crecimiento y Desarrollo Económico, Julio 2006
- QUINTERO VELASQUEZ, Ángela María. Trabajo Social y procesos familiares. Pág. 19-22
- RAZETO M., Luis (2001) Economía Solidaria: la cuestión del desarrollo: Crisis de un Concepto y búsqueda de un nuevo paradigma, Revista Universidad Cooperativa de Colombia (Med.), N° 75, Abr.
- RODRIGUEZ Ortega, Julio A. (1999). El Contrato de Trabajo en la Sociedad Moderna, en Doctrina, jurisprudencia e investigación, Bog. N 01 Mayo.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, Corina (2000) “Indicadores de Precariedad Laboral como estimación de la zona de Vulnerabilidad Social”. Buenos Aires. CIEPP. Documento de Trabajo N° 27.
- ROJAS N, Javier. La Reforma Laboral del 2002: ¿seguridad jurídica o empleo?, en Actualidad Laboral y Seguridad Social N° 145, Ene-Feb., 2008.

- Sentencia T-457 de 1992. Magistrado Ponente. Dr. Ciro Angarita Barón.
- SIEGEL, Richard L (2003). Hacia la formulación de una observación general sobre el derecho a trabajar: elementos básicos, noviembre.
- Texto de la Conferencia de Paz de 1919, donde se constituye la OIT. La Constitución de la OIT integra la Parte XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial y es la respuesta orgánica frente a la “cuestión social”.
- Trabajo Decente, de Revista Cultura y Trabajo, No 75. Oct. 2008 pág. 16-24.
- URIARTE, Erminda (2001) Trabajo Decente y formación profesional, Cintenfor, Montevideo.
- VALENCIA, Nelcy Yoli (. 2001). Puente y Abismo. Configuraciones de los Trabajadores en el Transito a la Flexibilidad, Ensayos Laborales 9, ENS, Sep.
- VÁSQUEZ Fernández, Héctor (2005). El Ámbito de la Relación de Trabajo Vista por la OIT. En: Cultura y Trabajo, Medellín, Número 63, Marzo.
- VÁSQUEZ Fernández, Héctor (2009). La negociación del Salario Mínimo. En: Cultura y Trabajo, Medellín, Número 78-79, noviembre, pág.16-23.
- VÉLEZ, Olga Lucía. Reconfigurando el Trabajo Social. Buenos Aires. 1º edición. 2003. 160 pp.
- La realidad del Trabajo Decente en Colombia, Revista Cultura y Trabajo, N°71 , Agosto (2007)

CIBERGRAFIA

- www.eft.com.ar/doctrina/articulos/alocucion-de-amartya-sen-87-reunion-de-la-cit.htm. Fecha de ingreso: Febrero 28 de 2009, Hora: 4:15 pm.
- LOPEZ, Arellano Oliva. “Desigualdad, pobreza, inequidad y exclusión. Diferencias conceptuales e implicaciones para las políticas públicas” Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) – México. <http://www.paho.org/Spanish/DPM/SHD/HP/hp-xi-taller04-pres-lopez-arellano.pdf>. Fecha de ingreso: Marzo 5 de 2009. Hora: 6:22 pm.
- RFI- Remuneración Flexible Integral. http://co.humancapital-hc.com/index.php?option=com_content&task=view&id=34&Itemid=26. Fecha ingreso: Febrero 28 de 2009, Hora: 2:30 pm.
- Código Sustantivo del Trabajo
- <http://cahugomez.comunidadcoomeva.com/blog/uploads/Documentos>.
- fecha de ingreso: Febrero 15 de 2009. Hora: 10:00 pm.
- PACCO, Quispe Omar (2006). “Inequidades Sociales”, Revista: Crecimiento y Desarrollo Económico, Julio. http://opq_85.zoomblog.com. Fecha de ingreso: Marzo 5 de 2009. Hora: 7:15 pm.
- Mínimo en \$496.900. ¿Será suficiente? <http://www.dinero.com/noticias-empleo/minimo-496900-sera-suficiente/55705.aspx>. Fecha de ingreso: Febrero 15 de 2009, Hora: 10:00 pm.
- www.monografias.com/trabajos6/dehu/dehu.shtml - 64k - Fecha de ingreso: Marzo 2 de 2009, Hora: 9: 00 pm.
- www.dane.gov.co

- www.ens.org.co
- www.icesi.edu.co/ret/documentos
- www.actualicese.com/noticias/portafolio-¿cuanto-mas-resiste-la-precarizacion-laboral/, fecha ingreso: 21 de septiembre, Hora: 9:25 pm.

ANEXOS

ANEXO: 1
FICHA DIARIO DE CAMPO

Salida al campo N° _____

Lugar :	Fecha:
Hora inicial:	Hora final:
Objetivo:	
Participantes:	
Actividad:	
Desarrollo de la agenda:	
Recomendaciones y/o acuerdos:	

ANEXO: 2

FICHA DE CONTENIDO O TEXTUAL

TITULO DEL LIBRO O TEXTO:			
TEMA:		SUBTEMA:	
AUTOR:			
TIPO DE PUBLICACION:	EDITORIAL:	CIUDAD:	FECHA
EDICION:	AÑO:	UBICACIÓN	PAG. N°
CONTENIDO			PALABRAS CLAVES
OBSERVACIONES			

ANEXO: 3

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (MUESTRA)

ACTIVIDAD O INTERVENCIÓN	FECHA	OBJETIVO	RESPONSABLE
Elaboración de la encuesta y entrevista	Marzo 15 al 22 de 2009	Elaborar las encuestas y entrevistas, para la recolección de la información.	Janeth, Bibiana y Yolima.
aplicación de la prueba piloto	Marzo 30 al 12 de Abril. De 2009	Aplicar la prueba piloto a 10 personas.	Janeth, Bibiana y Yolima.
Reuniones de equipo de trabajo	Todos los Sábados, 12 M.	Organizar, realizar y discutir en equipo lo concerniente a la Monografía.	Janeth, Bibiana y Yolima.
Entrevistas con un experto en el Tema de la ENS.	Abril 14 de 2009	Entrevista programada con el docente Guillermo Correa, a quien se le solicitara recomendar a la persona más acorde para tratar este tema.	Janeth, Bibiana y Yo lima.
Asesoría con la profesora de Monografía	Fecha pendiente	Resolver inquietudes con respecto al siguiente paso, para ir adelantando un poco.	Janeth, Bibiana, Yolima y Adriana Gonzales.
Corregir la primera parte de la Monografía, según anotaciones de la Asesora de Monografía	Pendiente fecha, hasta envío de las correcciones por parte de la profesora.	Avanzar en la segunda parte de la monografía.	Janeth, Bibiana y Yolima.
Programación del siguiente cronograma de Actividades.	Sábado 18 de Abril de 2009.	Programar el siguiente cronograma, dependiendo de las indicaciones, realizadas por la Asesora de Monografía Adriana González.	Janeth, Bibiana y Yolima.

ANEXO: 4

GUÍA ENTREVISTA PARA EVALUAR TRABAJOS PRECARIZADOS

OBJETIVO: identificar las condiciones socioeconómicas y familiares en que se encuentran 20 trabajadores que se consideran con empleos precarizados.

Realizada durante los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre del 2009.

Lugar: _____ Fecha: _____

Nombre del entrevistado(a): _____

Técnicas de recolección: _____

Realizada por: _____

PREGUNTAS ORIENTADORAS:

1. ¿Con cuántas personas vive y cuáles de ellas dependen económicamente de usted?

2. ¿Qué oficio o labor desempeña usted, hace cuánto tiempo y tiene algún tipo de contratación?

3. ¿Cuál es su jornada laboral y que tiempos de descanso tiene diarios y semanalmente?

4. ¿Sabe usted si su remuneración incluye prestaciones sociales, aportes a la seguridad social, ARP, Pensión u otros?

5. ¿Recibe algún descanso o permiso anual pagado para ausentarse?

6. ¿Si usted se enfermara o se lesionara y no pudiera trabajar ¿recibiría el pago de las horas o días durante los cuales no trabajó?

7. ¿En su labor se considera el término de horas extras? ¿Cuándo trabaja tiempo extra le son compensadas estas horas de trabajo como lo indica la ley o se le da otro manejo a esta situación?

8. ¿A cuánto ascienden sus ingresos mensuales y en qué forma los distribuye?

9. ¿Del dinero devengado por usted, que parte se gasta en suplir las necesidades básicas (alimentación, vivienda, servicios públicos domiciliarios, salud,

educación, vestido) y que parte le queda para invertir en otro tipo de gastos como por ejemplo la recreación y el disfrute de actividades en familia como (ir a un parque recreativo, al cine, al zoológico, a un centro comercial etc.)

10. ¿Cuánto es el tiempo máximo que ha estado desempleado, a que se dedicó en este tiempo, recibió algún tipo de apoyo de alguien, por qué cree usted que se dio esta situación?

11. ¿Considera que su remuneración está acorde con la labor que usted desempeña y su familia como se muestra ante este hecho?

12. ¿Qué aspecto mejoraría de su calidad de vida, si sus condiciones de trabajo fueran mucho mejores?

13. ¿Tiene algún comentario adicional con respecto a su situación o a la situación de otras personas que no cuentan con una estabilidad laboral y/o se consideran precarizados?
