

LÍMITES DEL CAPITAL EN UNA EMPRESA SUCROQUÍMICA

CAMILO ESCOBAR SARRIA

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA

CALI, MARZO 2018

LÍMITES DEL CAPITAL EN UNA EMPRESA SUCROQUÍMICA

CAMILO ESCOBAR SARRIA

**Trabajo de investigación presentado como requisito para optar a título de Magister en
Sociología**

Director: CARLOS ALBERTO MEJÍA SANABRIA

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA

CALI, MARZO 2018

CONTENIDO

Introducción.....	8
1. Balance de estudios previos.....	14
2. Reseña histórica.....	24
2.1 Estructura organizativa de la empresa sucroquímica.....	25
2.2 La cadena de producción del ácido cítrico.....	26
3. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SUCROQUÍMICA.....	28
3.1 Datos del servicio al personal de la empresa.....	28
3.2 Cambios en los beneficios extralegales de los trabajadores de la empresa sucroquímica.....	31
4. COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DE LA EMPRESA SUCROQUÍMICA.....	39
4.1 Identificación de la fuerza laboral de la empresa sucroquímica.....	39
4.2 Años recorridos por los empleados dentro de la empresa sucroquímica.....	41
4.3 Distribución racial y estado civil de los empleados de la empresa sucroquímica.....	48
4.4 Auto reconocimiento étnico, salarios y nivel educativo de los empleados de la empresa sucroquímica.....	52
4.5 Pertenencia étnica y racial de la empresa sucroquímica.....	52
4.6 Nivel de estudios alcanzado de los empleados de la empresa sucroquímica.....	58
4.7 Servicios públicos de la vivienda de los empleados de la empresa sucroquímica.....	72
4.8 Características de la vivienda de los empleados de la empresa sucroquímica.....	75
5. LA SUBCONTRATACION EN LA EMPRESA SUCROQUÍMICA.....	79
5.1 Flexibilización laboral en el proceso productivo del ácido cítrico.....	81
5.2 La subcontratación en America Latina.....	83
5.3 Subcontratación en Colombia y la empresa sucroquímica.....	83
5.4 Competencia, experiencia y mercado.....	93
6. PERCEPCION DEL TRABAJO.....	97
7. CONCLUSIONES.....	103
8. BIBLIOGRAFIA.....	106
9. ANEXOS.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos relativos de la muestra discriminada por departamentos de la empresa y sexo.....	13
Tabla 2. Distribución del personal de la empresa sucroquímica por sexo según el tipo de empleo, 2014-2015.....	29
Tabla 3. Distribución de los tipos de contratos de la empresa sucroquímica según los años 2012-2015.....	29
Tabla 4. Distribución de empleados de la empresa sucroquímica por área de trabajo según los años 2012-2015.....	30
Tabla 5. Distribución de los rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica, según área de trabajo, 2014.	30
Tabla 6. Distribución de los rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica, según área de trabajo, 2015.....	30
Tabla 7. Serie de ingresos y retiros de los empleados de la empresa Sucroquímica en los años 2008-2015.....	31
Tabla 8. Empleados de la empresa sucroquímica según sexo, 2015.....	31
Tabla 9. Contratistas de la empresa sucroquímica según sexo 2015.....	31
Tabla 10. Empleados de los ingenios por sexo y salario, según informes de sostenibilidad, 2014-2015.....	33
Tabla 11. Municipios de residencia de los empleados de cuatro Ingenios del Valle del Cauca, 2014-2015	41
Tabla 12. Rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica por área operativa, 2015.....	44
Tabla 13. Rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica por área administrativa, 2015.....	45
Tabla 14. Distribución de rangos de los empleados de la empresa sucroquímica, según los años trabajados, 2015.	47
Tabla 15. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por el estado civil según los rangos de edad, 2015.....	50
Tabla 16. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por el estado civil según los estudios realizados, 2015.....	51

Tabla 17. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por sexo y estado civil según el número de hijos, 2015.....	52
Tabla 18. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por sexo y auto reconocimiento étnico según la escala cromática de la encuesta Lapop, 2015.....	58
Tabla 19. Distribución de los trabajadores del Ingenio Providencia según nivel educativo, 2015	60
Tabla 20. Distribución de los trabajadores del Ingenio Incauca según nivel educativo, 2015.....	61
Tabla 21. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por Autoreco- reconocimiento étnico según el nivel de estudios, 2015.....	62
Tabla 22. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por sexo según el nivel de estudios, 2015.....	63
Tabla 23. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por estratos sociales según el nivel de estudios, 2015.....	64
Tabla 24. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por rangos salariales, 2015.....	64
Tabla 25. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por sexo según rangos salariales, 2015.....	66
Tabla 26. Distribución de los rangos salariales de los trabajadores de la empresa sucroquímica según los estudios superiores, 2015.....	67
Tabla 27. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por auto- reconocimiento étnico según rangos salariales, 2015.....	69
Tabla 28. Conglomerados, salarios y años de educación de la ciudad de Cali.....	69
Tabla 29. Conglomerado de etnias y raza de la ciudad de Cali.....	70
Tabla 30. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por estratos según el alcance de sus ingresos, 2015.....	72
Tabla 31. Distribución de los servicios públicos de la vivienda de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.....	73
Tabla 32. Distribución de los servicios y bienes básicos del hogar de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.....	74
Tabla 33. Distribución de los servicios y bienes intermedios del hogar de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.....	74
Tabla 34. Distribución de los servicios y bienes superiores del hogar de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.....	75

Tabla 35. Características demográficas y socioeconómicas de los trabajadores de la empresa Sucroquímica.....	78
Tabla 36. Distribución de áreas subcontratadas de la empresa sucroquímica, 2015.....	82
Tabla 37. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por rangos de años trabajados, 2015.....	86
Tabla 38. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por nivel de estudios según subcontratación, 2015.....	91
Tabla 39. Distribución de los medios de acceso de empleo para los empleados de la empresa sucroquímica.....	91
Tabla 40. Otro medio acceso de trabajo de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.....	92
Tabla 41. Distribución de los medios de acceso al empleo por años de subcontratación de la empresa sucroquímica.....	94
Tabla 42. Percepción del esfuerzo al trabajar, en los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.....	97
Tabla 43. Definición del ritmo de trabajo de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.....	98
Tabla 44. Trabajo realizado y satisfacción con los ingresos de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.....	99
Tabla 45. Descripción trabajo actual de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.....	99
Tabla 46. Tareas en el trabajo de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.....	100
Tabla 47. Razones por las que los empleados de la empresa sucroquímica cambiarían de trabajo.....	100
Tabla 48. Razones por las que los empleados de la empresa sucroquímica cambiarían de trabajo.....	101
Tabla 49. Enfermedades laborales de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.....	102
Tabla 50. Enfermedades laborales de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.....	102
Tabla 51. Enfermedades laborales de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015..	102
Tabla 52. Consideración sobre la estabilidad laboral de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.....	103

ÍNDICE DE GRÁFICAS.

Gráfico 1. Salario mínimo de la empresa Sucroquímica, 2015 – 2016.....	32
Gráfico 2. Distribución de salarios básicos del personal de planta de la empresa sucroquímica, 2015.....	35
Gráfico 3. Distribución de salarios básicos del personal de planta de la empresa sucroquímica, 2012-2014.....	37
Gráfico 4. Residencia de los empleados de la empresa sucroquímica, según área municipal y metropolitana, 2015.....	40
Gráfico 5. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según estratificación social, 2015.....	42
Gráfico 6. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según la edad, 2015.	43
Gráfico 7. Rangos de ingreso de los empleados a la Empresa Sucroquímica, según la edad, 2015.....	46
Gráfico 8. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según el lugar de nacimiento, 2015.....	48
Gráfico 9. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según el estado civil, 2015	49
Gráfico 10. Distribución del auto reconocimiento étnico de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.....	53
Gráfico 11. Distribución del color de la cara de los trabajadores de la empresa sucroquímica según la escala cromática de la encuesta Lapop, 2015.....	55
Gráfico 12. Distribución del color de piel de los trabajadores de la empresa sucroquímica según la escala cromática de la encuesta Lapop, 2015.....	56
Gráfico 13. Nivel de estudios alcanzado por los empleados de la empresa sucroquímica, 2015...59	
Figura 1. Representación de la planta de ácido cítrico de la empresa Sucroquímica.....	83
Gráfico 14. Tasa de subcontratación de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.....	89
Gráfico 15. Distribución de tiempos de subcontratación de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.....	89

Introducción

La presente investigación se apoya en las premisas de diversos pensadores (Coriat, 2000; Chiapello y Boltanski, 2002; Harvey, 1989; Castel, 1997; De La Garza, 1999, 2000, 2003) sobre la transformación del trabajo a finales del siglo XX e inicios del XXI.

Pensadores europeos de la sociología del trabajo como Coriat (2000) analizan la transformación de la fábrica norteamericana en donde el cronómetro, la cadena de montaje, y la cinta transportadora proporcionan una nueva base científica para la producción de grandes series de mercancías, esto se denominó como taylorismo, el cual era un sistema de organización del trabajo en donde se dividían las fases de producción y donde el tiempo en la cadena de montaje se optimizó, estos principios de desarrollo industrial de inicios del siglo XX fueron diseñados por el ingeniero Frederick Taylor, los cuales compendia en la obra *Principles of Scientific Management*.

Esta transformación en la forma de producción, generó nuevos paradigmas en las sociedades debido a que las formas de consumir cambiaron, pues la clase media ya tenía acceso a bienes materiales que antes solo eran para las clases altas. El fordismo fue un sistema socioeconómico basado en la producción industrial en serie que fue impulsado por las nuevas formas de organización del trabajo. Sin embargo estas nuevas formas de producción generaron cambios en las dinámicas del poder dentro de la fábrica, debido a que los trabajadores ya no dictaban los tiempos de producción y dependían de otros ritmos más mecánicos que disciplinaron y optimizaron el tiempo de manufacturación.

En otra línea argumentativa el pensador inglés de la sociología del trabajo como David Harvey (1989), va más lejos en sus análisis, pues este autor investiga las nuevas transformaciones del trabajo en el siglo XX, posterior al fordismo como lo es la acumulación flexible, nuevo paradigma de organización del trabajo y de acumulación del capital.

A finales del XX según Harvey (1989) tanto el taylorismo como el fordismo tienden a erosionarse, debido a que la gran dificultad del fordismo es su rigidez, este no tenía flexibilidad ante las variaciones del consumo, pero sí mantenía fijas consideraciones salariales y contratos laborales, además de tener rigidez en las inversiones a largo plazo. Pero la rigidez no era solo en el plano laboral y del capital, sino que el fordismo tenía un soporte político que protegía a los trabajadores y no permitía alteraciones ante los beneficios sociales del trabajo. Así mismo el fordismo generó un exceso de riqueza en donde la tecnología y la automatización fueron de suma importancia, dicha tecnología y riqueza generaron que se fuera en busca de nuevos mercados y nuevas formas de contratación laboral, esto a su vez agudizado por la recesión del petróleo de 1973 que sacó al mundo capitalista de estanflación, creando así un nuevo tipo de ajuste social, económico y político.

Dicho ajuste genera nuevos tipos de organización industrial, de organización social y política, que son experimentos que intentan eliminar la rigidez del fordismo, creando lo que Harvey (1989) denomina acumulación flexible, esto implica flexibilidad en los contratos laborales, los productos y las pautas de consumo es decir una confrontación con el fordismo. Es en la acumulación flexible donde la innovación toma una relevancia importante debido a que los mercados y los servicios financieros lo requieren, además la tecnología digital elimina la

barrera de espacio y tiempo, lo cual ayuda a la expansión geográfica de la acumulación flexible como una nueva manera de producir y por consecuencia un nuevo orden social.

En síntesis la acumulación flexible, implica el menoscabo de las estructuras del fordismo, en donde la fuerza sindical es anémica, a su vez los salarios reales son mínimos y casi inexistentes; pero sobre todo el impacto de esta nueva forma de acumulación se ve en los trabajadores los cuales van al ritmo del mercado y de la firma que los contrata, ya no tienen una vida laboral que perdure en el tiempo, si no que esta es fragmentaria, debido a que estos trabajadores son subcontratados por breves periodos de tiempo, según la demanda del mercado.

Un sociólogo del trabajo como el estadounidense Sennett (1998) analiza las fragmentaciones de las trayectorias laborales de las últimas generaciones del siglo XX, este indica que un trabajador que viva en el paradigma fordista puede mantenerse por muchos años en un mismo lugar de trabajo y disfrutar de los beneficios sociales del mismo, como son la pensión o bonos extra por los años laborados. Contrario es aquel que vive en el paradigma de producción de la acumulación flexible, pues la precarización laboral, no permite una estabilidad ni económica ni laboral, que admita desarrollar una identidad hacia el trabajo de manera más consistente, lo cual genera una neopauperización del trabajo como lo indica Castel (1997).

El sociólogo francés Castel (1997), dice que la precarización laboral es una manifestación de la modernidad, en donde el mercado rige la demanda y oferta del trabajo, lo cual se manifiesta en la inestabilidad de la vida laboral y en la imposibilidad de que los jóvenes no puedan insertarse en el mundo laboral. La degradación laboral continuara mientras el mercado no se regule y permitan que este triture un orden social, neopauperizando el trabajo. Sin embargo Castel (1997) señala que el fin de la civilización del trabajo está muy cerca pues los intentos por volver a una estabilidad laboral son cada vez más infructuosos, y que la dignidad social no solo se produce en el empleo asalariado, sino en la utilidad que este individuo vislumbre.

Existen varios pensadores que tienen líneas argumentales similares como Sabel (1984) con Harvey (1989) ambos hablan de cierto deterioro del fordismo y de los beneficios sociales del trabajo, sin embargo Sabel (1984) maneja la tesis de la ruptura industrial en donde el modelo fordista se agotó y en donde los grandes poderes económicos triunfaron. Sabel (1984) es un poco gaseoso en su argumentación, este menciona que “algo” se ha derrumbado en la economía contemporánea que no permite la previsibilidad económica e impide la proyección a largo plazo. La crítica que Sabel (1984) realiza a la economía contemporánea, es un cuestionamiento al mercado, pues la fábrica decide adaptarse a la oferta y demanda, en vez de controlar el mercado en sí; es por tanto que dicho cuestionamiento es un intento por volver al pasado en este caso el fordismo, argumento que Harvey (1989) no proporciona, este último argumenta un mundo basado en otro tipo de organización laboral y acumulación del capital, un nuevo paradigma de acumulación y producción.

Luc Boltanski y Eve Chiapello (2006) son pensadores de la sociología del trabajo que realizan cuestionamientos al capitalismo y tangencialmente a la transformación del trabajo de finales del siglo XX e inicios del siglo XXI. Una de las críticas que realizan contra el capitalismo, es la falsedad de sus promesas como la autorrealización, la felicidad y la

supuesta emancipación del ser humano del trabajo, lo cual no se ha cumplido, pues los países de tercer mundo son prueba de ello.

Por tanto el capitalismo se recicla y afronta dichos cuestionamientos, apostando a un nuevo espíritu donde se vuelve a prometer libertad, éxito e ideas de autorrealización, lo cual Boltanski y Chiapello (2006) vuelven a cuestionar pues el capitalismo crea dispositivos de coerción y sumisión para prevenir aquello que prometen, pues elementos del derecho laboral y mercantil crean las leyes que eliminan los derechos y beneficios que pertenecen a los trabajadores. Así mismo han aparecido nuevas formas de control, lo que Chiapello y Boltanski (2006) denominan gramáticas de acción, pues los trabajadores tienen “zonas de autonomía”, es decir la presencia del jefe no es necesaria, pues la tecnología siempre te vigila y por tanto te disciplina, para que no existan pausas en el trabajo; todo lo anterior lleva a concluir que los asalariados están más subordinados en la era moderna que épocas precedentes.

Pero el argumento más interesante de la crítica de Chiapello y Boltanski (2006) es la capacidad que tiene el capital para incorporar todas aquellas falencias y convertirlas en dispositivos de coerción y sumisión, es por tanto que la crítica artista que realizan esto pensadores, también es incorporada dentro del nuevo espíritu del capitalismo del siglo XXI.

En el ámbito Latinoamericano uno de los pensadores más prolíficos de la sociología del trabajo es De La Garza Toledo (1999, 2000, 2003) su perspectiva argumental es muy similar a pensadores como Harvey (1989) y Sabel (1984), debido a que la flexibilización laboral como fenómeno del mercado laboral contemporáneo, es producto de las políticas económicas neoliberales que se consolidaron en la región a finales de los años ochenta e inicios de los noventa. Según el criterio de De La Garza Toledo (1999, 2000, 2003) la flexibilización laboral en Latinoamérica se ha extendido por países como Brasil, Chile, Argentina y Venezuela, en donde la apertura económica, flexibilizo de manera unilateral los contratos de las grandes empresas estatales, desde luego con algunas excepciones, en países como México en donde la empresa estatal de telefonía pudo negociar con sus trabajadores, ciertos bonos que permitieron que el salario real no bajara tanto como se pretendía.

Aun así parece ser que antes de la apertura económica en Latinoamérica ya existían países, con un nivel de flexibilización laboral profundo, como Brasil y en Argentina, lo cuales han agudizado en mayor medida, las leyes que permiten contratos sin unas garantías sociales a inicios de los años noventa. En America Latina el trabajo precario se da cuando no hay protección social, cuando el trabajo está enteramente “librado al mercado”, cuando el salario no es suficiente para que el trabajador y su familia puedan solventar una vida digna. El mercado y su actual dinámica cuentan con dos realidades; el desempleo y la precarización del mismo, estas dos realidades son fuente de exclusión, el empleo ya no es duradero y exige cada vez más flexibilidad. (Harvey, 2005)

La flexibilización laboral es una condición necesaria para la acumulación del capital, en donde se privilegia la contratación externa y la polivalencia de tareas en un puesto de trabajo, esto con el fin de minimizar todo tipo de costo, esta forma de gestionar las formas de contratación genera fenómenos sociales de exclusión en donde las periferias en las grandes

capitales son cada vez más grandes. Pero otra de las consecuencias es la incertidumbre de la cotidianidad, en donde nadie se pudo establecer de manera definitiva, pues la posibilidad de un cambio laboral siempre está presente, por otro lado no se sabe si una persona se pueda pensionar, pues nada es definitivo, como si sucedía en los años de posguerra (Harvey,1990).

En Colombia la flexibilización no ha sido un fenómeno ajeno, pues la apertura económica que se inicia a finales de los años ochenta con el presidente Virgilio Barco, se solidifica con la presidencia de Cesar Gaviria a inicios de los noventa, con el pretexto de internacionalizar la economía colombiana se fijan unos derroteros, como la modificación de ciertas leyes laborales que permitirían la reactivación del empleo y la inversión extranjera

La flexibilización laboral se consolida en Colombia con la ley 50 de 1990, la cual permite que se realicen contratos a término fijo y que el empleo temporal también sea posible, además de las variadas formas de subcontratación. Sin embargo la progresión de la flexibilización laboral en Colombia se da finalmente con la ley 789 de 2002 que elimina parte del recargo nocturno, de los trabajadores, es entonces que el contexto del mercado laboral contemporáneo, permite la indagación de los procesos de flexibilización laboral que se han formado en la industria, en este caso el de una compañía sucroquímica en donde se producen materias primas para alimentos y productos químicos.¹

El objetivo general de la presente investigación es el de identificar las formas de flexibilidad laboral que tienen los trabajadores en la empresa sucroquímica. Los objetivos específicos son: 1. Caracterizar a los empleados de la empresa sucroquímica a nivel socioeconómico y sociodemográfico con el propósito de identificar el nivel educativo y las condiciones laborales; 2. Describir los procesos a través de los cuales se gestiona la fuerza de trabajo de la empresa sucroquímica; 3. Identificar las áreas subcontratadas por la empresa sucroquímica, para determinar qué áreas de la fábrica son más propensas a la flexibilidad laboral.

El primer capítulo del documento se presenta unas características preliminares de los trabajadores de la empresa sucroquímica, la información proporcionada en este capítulo es suministrada por la compañía. El segundo capítulo presenta datos más específicos de la composición de la fuerza laboral de la empresa, ya que son datos consolidados de la encuesta que se realizó. El tercer capítulo menciona las formas de subcontratación de la compañía además de las áreas más tercerizadas y la duración de los trabajadores subcontratados. Y el último capítulo menciona la percepción que tienen los trabajadores con respecto al mundo laboral dentro de la compañía, como lo es la satisfacción con sus ingresos y la estabilidad del trabajo en el que se encuentran.

En primer lugar, se tomó el estudio de caso de una sola empresa, una empresa Sucroquímica del Valle del Cauca, obteniendo información de sus trabajadores directos, esto por medio de una metodología cuantitativa basada en un sondeo probabilístico a través de encuestas. La encuesta se realizó de manera aleatoria con las listas de los trabajadores que el departamento de servicios al personal proporcionó, la muestra fue de 142 trabajadores directos, con este recurso metodológico se obtuvo información de las características sociodemográficas y

¹ Por motivos de confidencialidad se hace referencia a la compañía como empresa sucroquímica.

socioeconómicas de los trabajadores y sus hogares, sus percepciones sobre el trabajo, el nivel de satisfacción de su trabajo actual y sobre todo sus condiciones laborales.

También se realizaron seis entrevistas semiestructuradas, el criterio de elección de los trabajadores para estas entrevistas, fue darle contexto a la investigación, puesto se entrevistaron dos ingenieros, uno pensionado y otro activo, tres operarios de los cuales uno tiene contrato indefinido, otro es contratista y por último uno ya es pensionado, a su vez el gerente de manufactura proporciona una visión más institucional, en anexos se puede ver el compendio de preguntas según los objetivos. La revisión de fuentes documentales fue requerida, como son los diferentes pactos colectivos, que son los acuerdos negociados entre las empresas y los trabajadores no afiliados a los sindicatos² dichos acuerdos van desde el año de 1979 hasta el 2017 y fueron proporcionados por la empresa sucroquímica. Cabe resaltar que la empresa sucroquímica es la única que existe en Colombia y por tanto realizar una comparación con empresas que fabriquen el mismo producto es imposible, sin embargo esta pertenece al clúster azucarero, por tanto el parámetro para medir comparativamente las dimensiones contractuales, salariales, sitios de residencia, nivel educativo y cantidad de trabajadores directos son los ingenios, pues aunque no realizan los mismos procesos productivos, si utilizan materias primas similares como es el azúcar y la melaza de caña.

La empresa tiene una característica particular y es que los fenómenos laborales que se han sucedido en los últimos veinticinco años, como el paso de una gestión laboral fordista a una gestión más flexible, parece no afectar de manera definitiva a la empresa Sucroquímica, esto debido al alto nivel técnico que se requiere para producir el ácido cítrico, lo cual dificulta flexibilizar laboralmente a los trabajadores porque son difíciles de reemplazar, lo cual no sucede con otras empresas del clúster azucarero como los ingenios, que si han sido flexibilizados, es decir la empresa Sucroquímica es *sui géneris* en la gestión laboral debido a su necesidad tecnológica. En relación al proceso de realización de la encuesta, ésta se hizo en los meses de septiembre y noviembre del año 2015, en primera instancia se elaboró una prueba piloto con seis trabajadores, la cual permitió hacer algunas correcciones en el instrumento, el espacio físico donde se llevó a cabo las encuestas fue un salón que la empresa Sucroquímica proporcionó, en donde se le expresó a los trabajadores el propósito de la encuesta y los diferentes ejes temáticos de la misma.

En cuanto a la construcción metodológica se retomaron preguntas de la encuesta MOW (Meaning of Work) utilizada por Pérez Gonzales y Díaz (2005) con las cuales se buscaba encontrar las percepciones y significados que tienen los empleados de la empresa Sucroquímica sobre el trabajo. También se tuvo en cuenta una pregunta de la encuesta LAPOP (2004)³, aquella que hace referencia al auto reconocimiento étnico. En la elaboración y organización de los datos que se recopilaban con la encuesta se utilizó el programa estadístico SPSS, con el cual se recodificaron las variables y agregaron los datos.

La encuesta tiene cinco ejes temáticos que se describen a continuación:

² Véase: <http://www.eltiempo.com/economia/sectores/pactos-colectivos-y-sindicatos/14191235>

³ Nota: Se toma una pregunta de la encuesta LAPOP porque se considera que es la más pertinente, para el dato que se quiere recolectar, a pesar de que existen versiones más recientes.

El módulo A selecciona datos demográficos: fecha de nacimiento, estado civil y reconomiento étnico racial, municipio de residencia y nivel escolar. El módulo B recopila los términos contractuales del trabajador como son la edad de inicio de trabajo en la empresa sucroquímica, como accedió al trabajo en la empresa, la modalidad de contrato, los ingresos mensuales, además de los principales gastos del trabajador; por otro lado también se compila las labores principales de los trabajadores y la cobertura de seguridad social.

El módulo C compendia las necesidades básicas satisfechas de los trabajadores: Con cuantas personas vive, que tipo de vivienda habita, material de los pisos vivienda, material predominante de las paredes exteriores, de quien es la vivienda que habita, ingresos del hogar, acceso a servicios y bienes. El módulo D recolecta datos sobre la percepción del trabajo como el esfuerzo que imprime en el trabajo, la satisfacción con sus ingresos, quien define su ritmo de trabajo, cambios en el lugar de trabajo, si desearía cambiar de trabajo, si está al tanto que la empresa tiene pacto colectivo además de las ventajas o desventajas del mismo. En el último modulo (que en este caso es el E) se indaga sobre los riesgos laborales como los elementos necesarios para trabajar, el desempeño laboral, y la estabilidad laboral además de las posibles enfermedades en el puesto de trabajo.

El ámbito geográfico del muestreo se realizó en la empresa sucroquímica, el universo total de la población del estudio fueron 339 trabajadores contratados directamente por la empresa. De estos el 58,1% eran trabajadores administrativos y el resto operarios de planta. El tamaño de la muestra diseñada es de 133 trabajadores, con un margen de 6,5% de error y un nivel de confianza del 95%, sin embargo, la muestra ejecutada fue de 142 encuestas. El muestreo que se realizó es estratificado probabilístico, las unidades de estudio fueron seleccionadas de forma aleatoria y se clasificaron de acuerdo al tipo de trabajadores de planta y administración, además la proporción que cumple con la característica que en este caso es ser un trabajador administrativo es del 60% y los que no (que en este caso serían operativos) del 40%.

A continuación, la ficha técnica de la encuesta:

MUESTREO ALEATORIO ESTRATIFICADO	
Z = Nivel de Confianza 95% (constante bajo curva normal)	1.96
p = (Parámetro: proporción de la población que presenta la característica)	0.60
q = (Proporción de la población que no cumple con la característica)	0.40
e = Error absoluto de muestreo	0.065
N=Tamaño de la población	339
Resultados	
n ₀ = Primera aproximación	188
n ₁ = Tamaño de muestra	133

En la tabla 1 se presentan los datos relativos del número de mujeres y hombres, en cada departamento del área administrativa y la operativa, estos permitieron la elaboración de la

muestra representativa del estudio. Como indica la tabla los tres valores más importantes en el área administrativa son los hombres con el 47,1% que trabajan en el área de manufactura, el 16,5% en la financiera y el 12,4% en el área de calidad. En cuanto a las mujeres el 18,4% trabaja en el área financiera, 17,1% en el área de calidad al igual que en la gerencia general. En cuanto al área operativa el 100% de los hombres trabaja en el departamento de manufactura al igual que las mujeres.

Tabla 1. Muestra discriminada por departamentos de la empresa y sexo

Administrativos por sexo	2015		2015		Operativos por sexo	2015		2015	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Gerencia General	10	13	8,3	17,11	Gerencia General	0	0	0	0
Mercadeo Alimentos	3	10	2,5	13,16	Mercadeo Alimentos	0	0	0	0
Mercadeo Industrial	5	8	4,1	10,53	Mercadeo Industrial	0	0	0	0
Financiera	20	14	16,5	18,42	Financiera	0	0	0	0
Manufactura	57	10	47,1	13,16	Manufactura	140	2	100	100
Calidad	15	13	12,4	17,11	Calidad	0	0	0	0
Innovación	11	8	9,1	10,53	Innovación	0	0	0	0
Total	121	76	100	100	Total	140	2	100	100

Fuente: Departamento de servicios al personal de la empresa sucroquímica

1. Balance de estudios previos

Los estudios sobre flexibilización laboral son numerosos en las ciencias sociales y realizar una revisión de todas las investigaciones elaboradas sería una tarea imposible, por tal razón se hizo una aproximación a los estudios más relevantes para el trabajo de investigación, la clasificación de esta literatura inicia con los estudios internacionales y concluye con los nacionales.

Para la revisión de la literatura sobre los estudios de flexibilización laboral, se recurrió a las bibliotecas de la Universidad San Buenaventura, a la Universidad ICESI y al Centro de Documentación Socioeconómica de la Universidad del Valle (CENDOC), además de las diferentes bases de datos, como son el EBSCO y JSTOR en donde se consultaron diferentes fuentes de información de las ciencias sociales, como la revista de Investigaciones Sociológicas de México y la revista de Ciencias Sociales y Desarrollo Económico.

José Antonio Pérez Rubio, en su artículo analiza un aspecto central del trabajo y es la satisfacción y motivación laboral desde lo psicológico y sociológico en España. El argumento del autor es afirmar que en las últimas décadas los comportamientos y actitudes de los trabajadores no se explican solamente a partir de políticas empresariales como mejores retribuciones económicas o status, sino que también influyen las pretensiones y deseos que la sociedad impone y que el flujo continuo entre estas políticas y lo social comprometen o cumplen con la satisfacción laboral del trabajador. Es decir el contexto social determina el tipo de satisfacción laboral de un trabajador, además de las motivaciones y deseos, es entonces que cada país tiene una particularidad en torno a la motivación de un trabajador y a partir de este argumento es que se debe construir una administración del recurso humano que involucre al trabajador dentro de los proyectos que la empresa elabore y que no solamente se limite al salario o al status (Pérez Rubio, 1997: 15-16) lo cual es relevante para esta

investigación porque analiza el bienestar laboral no solo desde una visión económica, sino que propone una perspectiva más allá de dinero y es la sensación de sentirse útil.

Juan Pablo Pérez Sainz y Allen Cordero son dos investigadores de la Flacso de Costa Rica que estudian las nuevas configuraciones del trabajo en el contexto de los programas de ajuste estructural aplicados en todos los países centroamericanos en la crisis de los años ochenta. En esta nueva configuración el trabajo informal ha tomado ventaja sobre el formal en Centroamérica y a su vez la heterogeneidad ocupacional es más compleja, por lo cual estos autores intentan caracterizar los nuevos escenarios laborales, desde la dinámica del empleo, el tipo de fuerza laboral incorporada, las condiciones del trabajo vigentes, los modos de organización del proceso de trabajo. Este es un texto exploratorio y tan solo propone hipótesis sobre el tema, dicen los autores (Pérez Sainz; Cordero 1994:59, 60, 61,62) que es precisamente el intento de la investigación que se propone, caracterizar una dinámica laboral del clúster azucarero colombiano particularmente la industria sucroquímica.

El autor español, Iñigo De Simón doctor, desarrolla el concepto de “flexiseguridad”, que es una estrategia para fortalecer el mercado laboral español, en donde la flexibilización permanece, pero se fortalece a través de seis premisas, la primera de ellas es el cambio cultural, que consiste en un nuevo mensaje laboral en todos los ámbitos, empresarial, sindical y de la política laboral. Luego está en ese compendio la contratación laboral, la potenciación de la formación continua, mejoramiento de la flexibilización interna, reducción del absentismo y por último la mejora de la productividad; en síntesis, lo que intenta hacer el autor es elaborar una receta para fortalecer la flexibilización laboral como modelo de gestión del recurso humano y así fortalecer el mercado laboral del siglo XXI (De Simón Sagardoy, 2011: 94, 95,96, 97, 98).

Un artículo del investigador mexicano Enrique De la Garza menciona como la flexibilización laboral se ha instalado en América Latina, su inicio se da a finales de los años ochenta e inicio de los noventa con el cambio de las leyes laborales además de la contracción de los pactos colectivos. La flexibilización laboral conlleva a la desregularización del trabajo, sobre todo la parte salarial y la intensificación del trabajo; según dice el autor la posición de los sindicatos a finales e inicios de los años noventa, sobre la flexibilización laboral fue muy pasiva e incluso su oposición al fenómeno se basó simplemente en poner límites y condiciones al proceso productivo.

El estado en América Latina ha influido bastante en el arraigo de la flexibilización laboral, pues las legislaciones que se han realizado en las últimas décadas tanto en Colombia como en Argentina han permitido que el fenómeno florezca, aun así el autor señala que el concepto de flexibilización laboral es polisémico y es difícil definirlo, todavía en más porque existe un grado de incertidumbre ante los beneficios y desventajas que pueda traer para América Latina en las últimas décadas.

Sara María Flores Lara es una autora mexicana que intenta analizar la flexibilización laboral en el sector agroexportador, este sector es bastante inestable en los procesos productivos debido a la feroz dinámica del mercado lo cual se traduce en malos salarios e incertidumbre laboral para los trabajadores, en pocas palabras la precariedad laboral está presente en este

sector. En este contexto de precarización laboral, las mujeres son las que más se adaptan a las nuevas formas de contratación que exige el mercado, sobre todo aquellas mujeres que viven en zonas rurales es en este sentido que la autora denomina a las mujeres como nuevos actores sociales, e intenta descifrar si estamos ante el surgimiento de un "nuevo sujeto social". Para ello investiga cuáles han sido sus movilizaciones, demandas y organización en las últimas décadas, cuál es el sentido de su acción, y asimismo considera importante rescatar la importancia de la vida cotidiana de las mujeres (Lara Flores, 1992:45, 46,47).

La autora Mercedes Pedrero Nieto, efectúa un estudio sobre la flexibilización laboral en donde hace un análisis comparativo entre las condiciones de los trabajadores mexicanos, de la década de 1990 y 2000; en este artículo intenta tener una aproximación cualitativa sobre los cambios económicos y sociales que se dieron en aquellas décadas, en sus conclusiones menciona que las mayores transformaciones en el mercado laboral mexicano las han sufrido las mujeres, debido a que realizan trabajos extra domésticos, además las remuneraciones se han estancado en las últimas décadas y las horas de trabajo han aumentado (Nieto Pedrero, 2003: 758,759).

María Eugenia De la O es una autora mexicana que reflexiona en un artículo de flexibilización laboral sobre las transformaciones recientes en el mundo del trabajo, en donde la subcontratación y la desregulación se extienden cada día más como rasgos cotidianos del mercado laboral, cuyas consecuencias son una brecha mayor entre el trabajo y el derecho a este, dicho estudio lo realiza con los obreros de las maquiladoras del norte y centro de México, quienes atravesaron una de las mayores crisis de desempleo en esta industria entre el 2000 y 2003 al perder más de 200.000 empleos, en un contexto donde la flexibilidad e inestabilidad laboral son comunes. (De la O, 2009:177).

Autores como el sociólogo cubano Alejandro Portes y la historiadora Lauren Betón tienen una perspectiva mucho más macro sobre el trabajo, puesto que analizan la dinámica laboral de Latinoamérica, desagregando países de acuerdo a la población activa y en función del trabajo informal y formal, claro está su segmentación temporal es de los años 1950 a 1980. Lo interesante de este artículo es que concluye preliminarmente en base a estudios de caso que en Latinoamérica no ha existido el trabajo formal como política a pesar de que existen leyes que incentivan a la formalidad laboral, esto se debe según los autores a que la industrialización latinoamericana ha sido muy incipiente, y la abundancia de la fuerza de trabajo más sindicatos muy débiles permiten las prácticas informales, que en algunas zonas urbanas de Latinoamérica llega a un 50% del mercado laboral total. A pesar que las empresas que realizan estas prácticas pueden transgredir la ley, no necesariamente violan las expectativas de quienes son así contratados sobre cómo deberían actuar, existiendo así una legitimidad ideológica sobre la informalidad, es por tanto que los autores dicen que lo nuevo en Latinoamérica no es la informalidad laboral, lo nuevo será la formalidad (Portes, Alejandro; Betón Lauren. 1987:134,135).

El estudio en mención da cuenta de las diferentes maneras de gestionar la fuerza de trabajo en las empresas, como lo plantea Diego Iglesias quien argumenta que el Modelo de Mejoramiento Continuo en una planta de producción de una litografía genera insatisfacciones en los empleados, debido a la alta intensidad del trabajo y a la rotación constante de personal

y a los diferentes contratos a destajo que no garantizan seguridad laboral a largo plazo. Los trabajadores por su parte se resisten de manera individual e intentando a su vez ser más competitivos que el resto de obreros; para poder comprender estas resistencias por parte de los trabajadores el autor del estudio menciona en su análisis un concepto del sociólogo británico Michael Burawoy (Burawoy, 1979:120,121) denominado el juego de arreglárselas, pues de esta manera se logra la coerción existente en el pasado cuando se tenía un jefe, es entonces que el esfuerzo productivo se queda en algo interno propio de los trabajadores (Iglesias, 2005:23). Otra autora, Maritza Valencia, plantea que la forma de contratación al destajo es indispensable para someter a la fuerza de trabajo pues esto permite prestaciones sociales irregulares además dificulta que los obreros tengan capacidad de asociación en sindicatos; es decir coadyuva a una gran flexibilización de la fuerza laboral. Además el perfil de la persona es determinante para su contratación, es decir si tienen educación, si son casados, si tienen hijos; pues esto implica que los trabajadores necesitan el trabajo de manera urgente, lo cual los lleva a aceptar cualquier condición- dice la autora-, de tal manera que no se niegan ante la gestión laboral que la compañía impone, sin embargo el estudio no menciona si existen maneras de resistencia de los trabajadores que en este caso son conductores de las compañías Recreativo y Coomepal lo cual plantea un nuevo cuestionamiento en la investigación. Las estrategias de gestión implementadas por las empresas Coomepal y Recreativos, que han sido analizadas a partir del tipo de empresa (Cooperativa y Sociedad Anónima), las características personales y profesionales de los gerentes de estas empresas (niveles educativos, profesión, residencia, trayectoria laboral y de vida) y la implementación de nuevas formas organizativas del trabajo (normas de calidad, tipos de contrato, rangos salariales, tipos de vinculación a las empresas, formas de asociación de los conductores), se puede inferir que estas organizaciones asisten hacia la creciente tendencia de la industria de implementar procesos de trabajo que están permeados por el fenómeno de producción denominado de “flexibilización”.

Ahora bien, es de aclarar, que este conjunto de estrategias de gestión mencionadas no hacen referencia a un “modelo de flexibilización puro” argumenta el autor (toyotismo, justo a tiempo, posfordismo, etc.) sino a un conjunto de innovaciones de gestión que combinan diversas aplicaciones en el proceso del trabajo, entre ellas se pueden registrar algunas dadas desde los modelos tradicionales tales como el “taylorismo”. Una de las consecuencias que se generan a propósito de las modalidades de contratación que han implementado las empresas Coomepal y Recreativos en las condiciones laborales de los conductores, se relaciona con la casi nula participación en formas organizativas. Tanto en Coomepal como Recreativos, los conductores ven la Cooperativa o el Fondo de Empleados, como organizaciones que se gestan para los empleados o funcionarios de las áreas administrativas de las empresas, como se observa al indagar por su afiliación y participación en dichas formas asociativas, más no como dispositivos que provoquen encuentros, participación, reflexión, socialización.

El fundamento metodológico del estudio tiene tres estrategias de investigación usuales en las ciencias sociales, el análisis de fuentes documentales, el análisis y aplicación de una encuesta y la implementación de una serie de recursos metodológicos propios de los diseños etnográficos (Valencia, 2008:10,89).

Como se resisten los trabajadores a los cambios tecnológicos y de cómo el cambio de las relaciones sociales dentro de la empresa han redefinido el proceso productivo, es una de las características que trata el autor colombiano Andrés Prieto Navarro este indica que el Ingenio Manuelita pensó con anterioridad la manera de gestionar el personal, en la medida que la tecnología ingresara a la empresa, para esto les dio autonomía a los trabajadores y les permitió participar en las gestiones de las tecnologías blandas denominadas “las rutas de la calidad” en donde los obreros aportaban ideas con los ingenieros sobre los procesos, a raíz de esto se generaron manuales que condensaban ciertos procesos y permitían una mayor automatización. La complementariedad se mantuvo entre obreros y directivos, pues muchos trabajadores fueron retirados cuando llegó una reestructuración tendiente a la automatización de la empresa, y se estandarizaron los procedimientos y funciones de cada uno de los obreros; ya que algunos se habían prejubilado y otros se retiraron voluntariamente, lo relevante dice el autor es que el Ingenio Manuelita creó una clase obrera con status, ya que estos tienen un poder adquisitivo fuera de lo común, es entonces que tienen un rasgo de distinción, por lo menos para el núcleo duro de la fuerza de trabajo, debido a que los trabajos que están en la periferia son tercerizados a través de cooperativas, lo cual es un ejemplo clásico de flexibilización externa; aquellos trabajadores que tiene un poder adquisitivo fuera de lo común no tienen una preocupación por el futuro, estos se enfocan en mejorar su calidad de vida.

La metodología del estudio se fundamentó en 19 entrevistas formalmente grabadas, que no fueron linealmente registradas, además de largas jornadas de observación en terreno, la revisión documental también fue relevante debido a que se revisaron textos históricos e institucionales sobre el Ingenio que permitieron desarrollar la presentación del estudio. (Prieto, Navarro Andrés, 2002: 6, 15, 114, 115)

Los modelos de gestión por lo general disciplinan y esto lo menciona un estudio de Hernando Salcedo Agudelo, el estudio es realizado en los almacenes Éxito, - particularmente el de San Fernando-. El propósito de regular la conducta es el de tener una racionalidad entre sus empleados, para esto utilizan la vigilancia y estímulos económicos y sociales que terminan por introyectar un comportamiento autónomo y sin resistencia ante los pedidos de la compañía, lo que se ve expresado en la configuración de una serie de actitudes que están relacionadas con la actividad comercial que desarrolla la empresa; así mismo son los procesos de regulación acompañados de otros elementos como la violencia simbólica y los mecanismos de estímulo laboral los que finalmente terminan configurando en los empleados unas disciplinas que se adaptan a las actividades laborales que desempeñan, de esta manera se pone de manifiesto una estrecha relación entre regulación y disciplina.

Argumenta el autor que los trabajadores son conscientes de los procesos de regulación, sin embargo dicho proceso posteriormente se vuelve inconsciente, es en este momento donde se pude empezar a hablar de configuraciones disciplinarias, es decir, la creación de una serie de actitudes ajustadas a la racionalidad económica de la compañía. Dentro de estas últimas podemos reconocer una pérdida de libertad dentro del contexto laboral en cierto sentido, en

la medida en que los empleados deben asumir actitudes y gestos que posiblemente no hacen parte de la subjetividad de los mismos o eventualmente no se encuentran en un estado de ánimo coherente con dichas conductas, aun así deben ser desarrolladas.

En síntesis lo que hace el Éxito es fabricar su recurso humano de tal manera que los trabajadores de este almacén tengan unas características hacia el servicio y la diligencia; el autor plantea una pregunta, que no responde -pues es tangencial a su estudio- y es ¿Qué tan intensa puede ser la disciplina de los trabajadores, según la clase de clientes que se atiende ya sean de elite o de clase media?, como hipótesis se esboza en el estudio que la intensidad de la disciplina está en relación con el poder adquisitivo de sus clientes, entre más dinero tenga el cliente, el supermercado tiene una disciplina más intensa. El diseño metodológico utilizado de la investigación es cualitativa, las herramientas metodológicas fueron el análisis documental como el diseño etnográfico, además de elementos como la observación y la entrevista fue posible captar los referentes empíricos sobre los que operacionalizo los referentes teóricos. (Salcedo, 2008:9, 10, 25, 27, 28).

Johnny Javier Orejuela un autor colombiano, estudia los efectos de la precarización en el trabajo, dentro de empresas multinacionales, dichos efectos, dice el autor en las multinacionales son muy pocos, y no ha afectado en mayor proporción a los ejecutivos de estas empresas y si en algún caso lo ha hecho es en los recién egresados que apenas se están insertando al mundo laboral. Sin embargo el autor menciona una coyuntura importante en cuanto a la movilidad social, y es que los ejecutivos que tienen orígenes de mayor status tienden a conseguir mejores trabajos y si a su vez, si los padres de estos ejecutivos son profesionales, las redes de ayuda son más fuertes y garantizan ciertos privilegios que aquellos que no tienen estas condiciones de origen, se les hace más difícil alcanzar; es decir el factor relacional tiene una gran influencia en el éxito o fracaso, al momento de ser contratado como ejecutivo en una multinacional. El autor también argumenta que en la precarización laboral afecta más que todo a las mujeres pues estas son discriminadas salarialmente y son imposibilitadas para ocupar cargos de jerarquías altas, además de rotar más en el empleo y trabajar más que los hombres.

En términos metodológicos la recolección de la información del estudio se realizaron entrevistas a profundidad alrededor de las siguientes categorías: estrategias de flexibilización, valoración subjetiva del trabajo, trayectorias laborales, trayectorias sociales, dichas entrevistas duraron más de una hora y media. Adicionalmente, se registraron datos básicos de identificación sociodemográfica y socioeconómica de la muestra (Orejuela, 2009:28).

La reestructuración del capital trajo consigo un cambio en cuanto a las formas de gestionar la fuerza laboral en los años noventa y entre esos cambios los despidos de trabajadores fueron una prioridad, es entonces que un autor Carlos Andrés Ricaurte, se plantea ¿Cómo cambio la expectativa de vida e identidad de esos trabajadores después de ser despedidos?; muchos trabajadores perdieron cierta calidad de vida, además de proyectos que pensaban realizar gracias a la estabilidad que proporcionaba la empresa. Las mujeres que fueron despedidas

terminaron relegadas al hogar, perdiendo autonomía y quedando supeditadas a su compañero. Sin embargo, los trabajadores lograron captar estrategias que les permitieran mantenerse a flote, como la de iniciar un negocio familiar o tener un empleo informal; algunos de estos fracasaron otros tuvieron éxito, sin embargo, ninguno terminó en el derrumbe de la economía familiar. Lo que el estudio deja en claro es la vinculación entre trabajo e identidad, pues la “caída” de una sociedad del trabajo a largo plazo a una sociedad donde el trabajo se ha precarizado, tiene consecuencias en las vidas de las personas, ya que estas están en permanente incertidumbre, además se derrumba un mundo personal, que está construido en el valor del trabajo como fuente de progreso y realización personal.

Evidentemente argumenta el autor, la condición de estar desempleados, género en las nuevas condiciones de vida, muy diferentes a las que tenían cuando contaban con un trabajo estable y protegido. La situación de no tener trabajo ubico a estos individuos en una compleja diversidad de elecciones, ya que tratar de mantener prácticas y el nivel de vida que alguna vez tuvieron cuando eran empleados, los obligó a racionalizar y ajustar sus gastos. En la mayoría de los casos hay un gran esfuerzo permanente por mantener ese nivel de vida con resultados aceptables, en otros, el esfuerzo no alcanza para mantener las anteriores condiciones de vida.

El desarrollo metodológico de la investigación se sustentó en una metodología cuantitativa, en este caso entrevistas, las cuales permitieron reconstruir la trayectoria laboral de los sujetos de estudio. (Torres, 2005:3,77.78.79)

En un trabajo de investigación de Hernando Lozada se plantea que el trabajo informal ha transformado las relaciones de las personas y por tanto su identidad, un ejemplo de esto son los vendedores ambulantes que ocupan espacios públicos, estos llevan a sus familiares al trabajo, sobre todo los fines de semana, esto con el propósito de pasar el mayor tiempo con ellos. Esto plantea una separación del trabajo salarial e industrializado, pues en el trabajo informal las relaciones burocráticas tienden a desaparecer; incluso a la gran mayoría de trabajadores les gusta depender de sí mismos en cuestiones como horario y productos a comercializar. Es decir, el trabajo informal cambia las relaciones entre espacio público y privado, pues al llevar la familia al trabajo lo privado y lo público se difumina. Por otro lado, el cliente que compra un producto en un espacio público termina en una relación comercial “privada” con el trabajo informal, es decir ningún otro trabajador del rubro puede abordar ese cliente, puesto que “pertenece” a un determinado trabajador informal; como se viene diciendo se difuminan la separación entre lo privado y lo público (Losada; Valdés 2010: 25, 95).

El capital no ha podido, disciplinar del todo a los obreros artesanales debido a un saber único que han adquirido a través de la experiencia. Sin embargo, la revolución tecnológica es cada vez más fuerte, y en su hipótesis el autor Carlos Mejía, dice que la tecnología desplazaría a estos artesanos que tienen un conocimiento empírico, empero esto no ha podido ser así, pues la industria metalmecánica del Valle de Cauca utiliza ambas maneras de producir, es decir el artesano complementa el trabajo de la máquina y por tanto no ha podido ser flexibilizado. En síntesis, lo que la investigación concluye es que no siempre la tecnología y la organización del trabajo destruyen los oficios artesanales; ahora la hipótesis es ¿Hasta cuándo durará la

complementariedad entre tecnología y los oficios artesanales?, ¿Esta relación es una fase de transición o es un estado permanente?, he ahí entonces una de las preguntas que deja planteada el estudio y que propone un rumbo investigativo nuevo (Mejía, 1997:4, 5,6).

La flexibilización de los contratos, en las empresas ha precarizado el trabajo y ha creado una nueva clase obrera, esto lo plantea Adalberto Palomeque García en su estudio de las condiciones laborales de los trabajadores adicionales en la Sociedad Portuaria Regional de Buenaventura S.A., los trabajadores de esta empresa han vivido el cambio tanto tecnológico como de desregulación de sus contratos. El autor realiza una comparación entre trabajadores antiguos y nuevos, los primeros tienen una estabilidad más prolongada, pues sus prestaciones sociales son altas y tienen un patrimonio como lo son sus casas y la experiencia que han adquirido a través del tiempo; sin embargo estos trabajadores están menos cualificados contrario a lo que sucede con los obreros nuevos que tienen una alta cualificación, pero que no tienen contratos estables y trabajan a destajo, en esta medida se observa como la flexibilización contractual crea una nueva clase de obreros precarizados, con altos niveles de cualificación pero con pocos beneficios sociales. La metodología utilizada para realizar el estudio exploratorio, se fundamentó en la revisión documental, el análisis de datos agregados y las entrevistas a profundidad.

Según el autor las ventajas laborales de los trabajadores antiguos, es producto de la fuerza sindical, contrario a los trabajadores nuevos que dependen económicamente de las mercancías que realicen en un determinado tiempo, este poder adquisitivo se ve reflejado en las propiedades y consumos culturales, pues aquellos trabajadores más antiguos tienen una casa propia y no viven en alquiler, además de poder acceder a bienes de mejor calidad.

Las precarias condiciones laborales que tienen los trabajadores adicionales en la compañía SPRBUN, reflejan la débil identificación de estos como grupos colectivos, debido a que la mayoría de trabajadores pertenecen a diferentes empresas contratistas, además su precariedad económica y su poca capacidad organizativa no les permite elaborar alguna experiencia asociativa o fortalecer la organización sindical. (Palomeque, 1998:106, 116, 118)

En una monografía sobre la subcontratación y el trabajo femenino en una planta maquiladora farmacéutica de Villa Rica de la socióloga Astrid Yulieth Cuero, se analizan los bajos salarios y la inestabilidad laboral de las empleadas, sin embargo, a pesar que las condiciones laborales no son las mejores, este trabajo les proporciona autonomía con relación a la vida hogareña; pues les permite a las mujeres reflexionar sobre su feminidad y las relaciones de pareja que tienen; sin embargo, todavía sigue existiendo tensión entre el hogar y el mundo laboral. Otra de sus conclusiones es la estrecha relación entre la flexibilidad laboral y el trabajo femenino, pues al contratar mano de obra femenina, por cuestiones de desigualdad de clase social y de género esta resulta ser más barata, pues las compañías se ahorran costos laborales y a su vez quebranta los derechos laborales básicos en lo que respecta a un salario justo y estabilidad laboral, es así como esta compañía farmacéutica logra insertarse en ámbitos de competitividad productiva, atendiendo al cumplimiento de parámetros internacionales de calidad en el proceso productivo, en un mercado e industria sumamente competida, pero que le permite mantener una rentabilidad.

Sin embargo también deben reconocerse los efectos positivos que la proletarianización industrial bajo el modelo de la maquila, ha tenido sobre las mujeres afrocolombianas de Villa Rica, aportándoles experiencia industrial y adquisición de habilidades y calificaciones de diferente tipo, que se constituyen en un poder de negociación en sí de sus condiciones laborales

Los elementos metodológicos que se utilizaron en la monografía fueron diversos, entre estos está el diseño etnográfico y las fuentes documentales, además de la entrevista a profundidad y semiestructurada (Cuero, 2012: 9,148, 151,152).

El sociólogo Jairo Alexander Castaño López realizó un estudio en el cual menciona las cooperativas de trabajo asociado como una forma de desregular los contratos de trabajo en el Ingenio Mayagüez, puesto que el trabajador se flexibiliza ya que la prestación de servicios se vuelve la norma contractual. Este tipo de contratos están justificados, según el autor como una manera para que el trabajador “tenga su propia empresa” y “se mande”. Desde luego el contra argumento que da la investigación es que lo que realmente se intenta es evitar las responsabilidades institucionales que se tienen con el trabajador, pues de esta manera el Ingenio Mayagüez no tiene responsabilidades a nivel pensional o de salud con los empleados que contrata. El fenómeno consiste entonces en una deslaborización a partir del cambio institucional del tipo de contrato laboral a través de las cooperativas de trabajo asociado, en donde lo institucional se invisibiliza y a su vez este tipo subcontratación laboral permite a los empresarios ahondar en la capacidad de realizar un ajuste flexible en la cantidad de fuerza de trabajo según las necesidades de la producción y el mercado.

El tipo de estudio que se realizó es de corte cualitativo y descriptivo, a partir de seis extensas entrevistas semi-estructuradas¹³ con varios trabajadores que laboran a través de alguna de las cooperativas de trabajo asociado en Candelaria, al igual que dos gerentes de CTA. Además, se realizaron dos entrevistas con mujeres responsables de la contabilidad de todas las CTA que prestan servicios a Mayagüez, y adicionalmente se cuenta con dos entrevistas hechas a un supervisor de la sección de fábrica en el ingenio desvinculado en el 2002, (Castaño, 2008:18, 19,20).

Se encontró un artículo del abogado Carlos Álvarez, en el que explica la implementación de la flexibilización laboral desde lo jurídico, se menciona la ley 50 de 1990 que se instaura en Colombia, para permitir la desregulación del trabajo, dicha ley hace posible los contratos a término fijo inferiores a un año, además no toda relación de servicios profesionales necesariamente se convierte en un contrato de trabajo. Sin embargo, el artículo también menciona las dinámicas de la apertura económica de 1990 y por ende de la necesidad de flexibilizar ciertas normas laborales (Álvarez, Carlos 1993:4,5).

Se encontró un estudio de la economista Paola Rodas, en el cual se concluye que la experiencia en la ciudad de Cali ya no parece ser un factor determinante para que crezca el salario, tanto en hombres como en mujeres, entre los años de 1993 y 2003. Y a su vez los hombres y mujeres aceptan con mayor frecuencia salarios inferiores a los que indica su capital humano; para el intervalo de los años 1993 y 1999 las mujeres renuncian en mayor proporción al capital humano que los hombres; en contraste, en el intervalo de 2000 y 2003 son los hombres quienes más renuncian a su capital humano, esto demuestra que los

asalariados tienen una condición de pauperismo o “neopapuperismo” como diría Robert Castel, pues no existe movilidad social, ya sea o por experiencia o por cualificación⁴. (Rodas, 2005:67, 68,69).

Otro estudio de Maribel Castillo determina que la probabilidad de estar desempleado en el Área Metropolitana de Cali, disminuye en 1% si se tiene un año de educación adicional, así mismo tener un año de experiencia disminuye dicha probabilidad también en un 1%. Aunque el estudio matiza sus conclusiones diciendo que la probabilidad de estar desempleado se puede descomponer en dos efectos de origen micro y macroeconómico, el primero tiene que ver con las decisiones individuales que una persona toma en su vida y el segundo es el común a todos los individuos, como lo es una situación económica en determinado tiempo de un país. Esto lo que demuestra es que ni la experiencia ni el capital humano son variables significativas, para la inserción en el mercado laboral (Castillo, 2006:42,43).

El economista Luis Fernando Mercado analiza el impacto de la ley 789 de 2002, intentando evaluar si dicha ley cumplió con sus principales objetivos con respecto a la generación de empleo por la vía de la flexibilización de contratos laborales mediante las jornadas de trabajo, los costos de despido y el contrato de aprendizaje. En su análisis el autor considera que la flexibilización laboral encuentra su “sustento” en que disminuye los costos laborales, a pesar de que no estimula la demanda de bienes y servicios para aumentar la tasa de ocupación, por lo cual considera que la ley no cumple con los objetivos propuestos. Sin embargo el autor matiza su argumento afirmando que los individuos que pertenecen al sector terciario y a empresas medianas y grandes las dimensiones de la calidad del trabajo evaluadas resultaron ser positivas. En particular, la empleabilidad mejoró para estos sujetos en alrededor de un 7%, por otro lado, propensión a la formalidad mejoró en un sorprendente 44% y la percepción del subempleo descendió en aproximadamente en un 6,8%, pero el efecto de la ley en el área manufacturera fue casi nulo, lo cual demuestra que la ley no actúa de manera uniforme y beneficia a unos sectores de la economía y perjudica a otros. Por tal motivo el economista sugiere entonces para futuras investigaciones considerar esta arista argumental de los hallazgos propios de este trabajo, en donde la ley 789 de 2002 es totalmente parcial en su efectos. (Mercado, 2011:35,36).

El aspecto central los estudios anteriores es de reconocer las coordenadas en las cuales se inscribe esta investigación, el tema de la flexibilización laboral tiene una gran densidad de estudios que hace imposible presentarlos todos, sin embargo el intento es el de presentar algunas líneas investigativas.

En los primeros estudios se presenta la idea de satisfacción y motivación laboral desde lo psicológico y sociológico, relegando la satisfacción económica y poniendo énfasis en atributos más allá de lo tangible, esto con el propósito de evidenciar que el fenómeno de la flexibilización laboral es bastante complejo.

Existe una línea investigativa de estudios clásicos de la flexibilización laboral, que se han realizado en ingenios y multinacionales en donde se explican los fenómenos generados por

⁴ Castel, Robert. Las Metamorfosis de la Cuestión Social: una crónica del salariado. 1997. Buenos Aires: Editorial Paidós; pág. 345.

la flexibilización laboral, como la erosión de beneficios económicos y nuevas formas de gestión del recurso humano, como la tercerización o el trabajo a destajo. La resistencia de los trabajadores ante la precarización del trabajo también es una de las líneas investigativas, que se encuentra en la gran densidad de los estudios sobre la flexibilización laboral.

Existe una visión investigativa sobre los efectos económicos y jurídicos que ha permitido la implementación de la flexibilización laboral en Colombia y Latinoamérica, a finales de los ochenta e inicios de los años dos mil. Y por último esta una visión más académica que analiza como el capitalismo se ha reestructurado permitiendo la precarización laboral y erosionando la identidad y la idea de estabilidad en el mercado laboral. Es entonces que este trabajo de investigación está inscrito dentro de los estudios clásicos, que se realizan sobre la flexibilización laboral, en empresas en este caso una compañía sucroquímica.

2. Reseña histórica

Esta reseña tiene como propósito exponer la historia de la empresa en donde se realizó la investigación, esta es una compañía que produce ácido cítrico y alcohol, es la única empresa Sucroquímica de Colombia y la segunda de Latinoamérica detrás de una subsidiaria de la multinacional americana Cargill, que tiene una sede en Brasil. El producto bandera de la compañía es el ácido cítrico, el cual es un conservante y aditivo que se utiliza en muchos productos de la industria alimenticia, farmacéutica y de las bebidas azucaradas. Por solicitud de la compañía y para poder realizar la investigación se omitirá el nombre y se denominará empresa Sucroquímica.

Inicialmente la empresa donde se realizó la investigación nace de una planta de alcohol, llamada Sucroquímica S.A., la cual fue fundada en el año de 1963 con la ayuda de varios ingenios de la región del Valle del Cauca, y del Instituto de Fomento Industrial. Dicha planta comienza con una plataforma industrial donde se produce inicialmente alcohol, sin embargo, esta tenía como proyecto elaborar ácido cítrico, con una nueva técnica denominada ácido cítrico en bandejas, la cual era una tecnología alemana que fracasó y por tanto en el año 1965 la compañía se declara en quiebra.

Es a raíz de esta quiebra en la producción del ácido cítrico que los alemanes tenían que indemnizar a sus inversionistas que en su mayoría eran colombianos, pues estos habían firmado un acta de compromiso en la cual se hacían cargo de las pérdidas, en caso de que las hubiese, y desde luego eso hicieron. Es en esta coyuntura que los Laboratorios Miles, una compañía estadounidense compra entre el 58 % y 60% de Sucroquímica S.A., dicha compra se realiza en el año de 1968, asociándose así con inversionistas colombianos. Es entonces que nace la empresa objeto de estudio, en el año de 1971.

Laboratorios Miles traía una tecnología más eficaz para fabricar ácido cítrico, como es el uso de tanques inoxidables con aire forzado para mantener los microorganismos vivos, pues algunos de estos microorganismos son aeróbicos y por tanto necesitan aire para sobrevivir en el proceso productivo del ácido cítrico. La productora de químicos a lo largo de su historia ha tenido varios dueños, en el año de 1978 los Laboratorios Miles venden sus acciones a la multinacional farmacéutica Bayer y sucesivamente esta empresa pasa en el año de 1990 a la división de alimentos de Haarman and Reimer, que también era de Bayer. En 1998 Tate and

Lyle, la multinacional inglesa proveedora de materias primas en alimentos, bebidas y otras industrias, compra la división de alimentos de Bayer que en este caso es Haarman and Reimer, finalmente el grupo Ardila Lulle adquiere la totalidad de la compañía en agosto del año 2012 por un precio de 31,5 millones de dólares. Cabe decir que esta compañía es la única del sector Sucroquímico del país, es por tanto de vital importancia para la industria de las bebidas azucaradas, la farmacéutica y la alimenticia ya que proporciona la materia prima como es el ácido cítrico, por tal motivo su inclusión dentro del monopolio de la organización Ardila Lulle es fundamental porque facilita productos de los cuales dependen otros negocios de la organización.⁵

2.1 Estructura organizativa de la empresa sucroquímica

La estructura operativa de la productora de químicos es una estructura operacional que está dividida por gerencias, las cuales reportan a la gerencia general, que en este caso es dirigida por un Ingeniero Químico graduado de la Universidad Nacional con una Maestría en Administración de empresas de la Universidad del Valle. La empresa es dirigida con base en un gobierno corporativo, que consta de cinco figuras que son la asamblea general de accionistas, la junta directiva, el gerente general, el comité de gerentes y por último un revisor fiscal. La asamblea general, está conformada por un grupo plural de accionistas, que dirigen los proyectos de inversión y de capital social. La junta directiva se encarga de trazar las políticas de mercadeo y producción, además de apoyar las decisiones de proyectos de inversión. El gerente general es el encargado de las decisiones operativas y estratégicas y así mismo el comité de gerentes hace el seguimiento a los lineamientos estratégicos de la empresa, y recoge las inquietudes y expectativas de los trabajadores, las cuales escalan a la junta directiva a través del gerente general. Y por último está el revisor fiscal, quien es el que se cerciora que las operaciones de la empresa se realicen bajo la tutela de los estatutos de la compañía y se cumplan las decisiones de la asamblea general y junta directiva.

La visión de esta empresa se basa en un modelo de sostenibilidad para el mejoramiento de la competitividad, para este propósito interrelaciona el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad social tanto internamente como externamente y la innovación en todas las áreas, como bandera para lograr una mejor productividad. En cuanto a la misión es la de proveer materias primas a los sectores de alimentos, bebidas, farmacéutico, disolventes y en general a la industria manufacturera, mediante la producción y comercialización de productos químicos, tanto en el mercado local como el exterior. La estrategia la lograrán mediante el fortalecimiento de los negocios a través del mejoramiento continuo de la competitividad, la productividad y la innovación. Y por último se encuentra la ética la cual tiene que ver con la transparencia en las relaciones contractuales con terceros, clientes, instituciones y proveedores.

2.2 La cadena de producción del ácido cítrico.

El producto bandera de esta compañía es el ácido cítrico el cual es un conservante que se utiliza en la industria de las bebidas azucaradas y farmacéutica, además de otros sectores secundarios. El proceso del ácido cítrico, inicia con la disolución del azúcar en varios tanques

⁵ La reseña anterior está basada en una descripción de un ingeniero químico de la empresa sucroquímica.

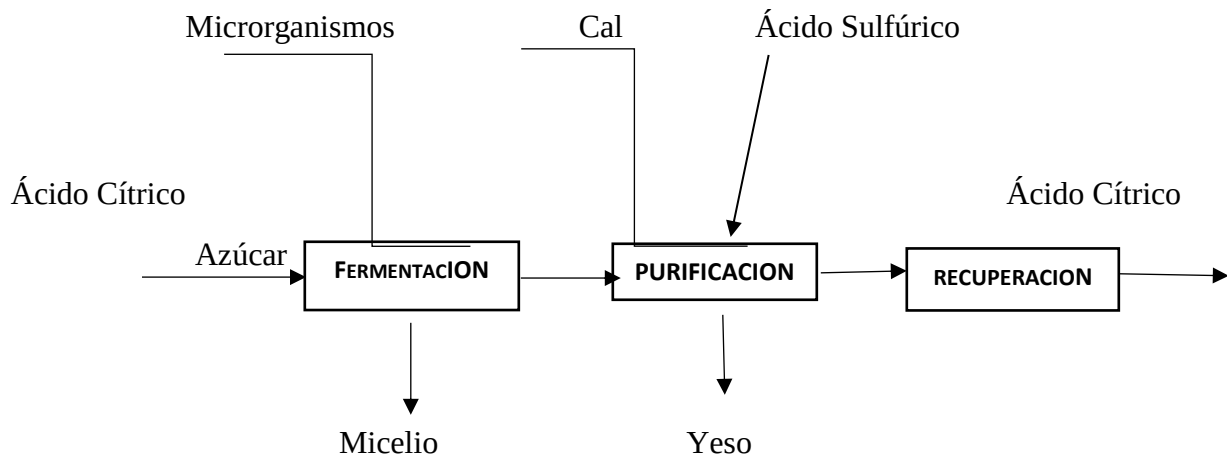
de acero inoxidable, dicha disolución es con agua; luego de que el azúcar es disuelta, esta pasa por unos equipos que tienen resina, para quitarle los cationes (es decir todas las impurezas como son el hierro, el magnesio y otros metales). El paso sucesivo es el de la pasteurización del producto, que significa calentar a cien grados y posteriormente enfriarlo a 20 grados bajo cero, esto con el objetivo de matar todas las bacterias.

El paso a seguir luego de la pasteurización, es la de organizarle el PH, esto se realiza en unos tanques de acero inoxidable, en donde se le introduce aire forzado por debajo; y se le adiciona ácido sulfúrico y amoníaco, al reaccionar se derivan sustratos que son refinados en otra cadena de producción y se elaboran alimentos. Sin embargo, en el proceso del ácido cítrico queda una azúcar “tratada” para que un microorganismo llamado *Aspergillus Níger* sea introducido y se alimente de esta azúcar de tal manera, que el residuo subsiguiente sea el ácido cítrico. Esto conlleva a que el microorganismo sea constantemente monitoreado pues debe existir una relación entre el peso – O sea como crece- y lo que produce, por eso se observa de manera atenta el consumo de oxígeno y de azúcar que ingiere en un determinado lapso de tiempo, para que el microorganismo produzca ácido cítrico y no solo “engorde”.

El paso sucesivo en la cadena de producción es el de filtrar al *Aspergillus Níger* del ácido cítrico una vez realizado este proceso el microorganismo pasa a llamarse micelio, el cual es exportado a Alemania como alimento para ganado y materia prima para la pastelería. Con el fin de seguir eliminando organismos nocivos para el producto que en este caso es el ácido cítrico, -cuando se le quita el micelio-, se le adhiere cal y ácido sulfúrico los cuales sufren una reacción isotérmica, en donde se deriva otro subproducto que en este caso es el sulfato de calcio, que con otros procesos termina convertido en yeso y cemento. Pero el ácido cítrico sigue su proceso en donde es enviado a unas celdas de carbón, para controlar el color del producto. Posteriormente el ácido pasa a unos tanques evaporadores, en donde se concentra en mayor medida, aumentando su densidad, sucesivamente el ácido se lleva a un tanque cristizador en donde pasa de un estado líquido a uno sólido, sin embargo, este estado sólido todavía tiene cierta “humedad” por lo cual se envía a una centrífuga con el propósito de eliminar cualquier rastro líquido del producto.

Finalmente, un secador termina este proceso, en donde el ácido cítrico acaba totalmente sólido. En último lugar el ácido es llevado por unas mallas en donde se convierte en granos finos o gruesos, esto depende del pedido del cliente. El producto es empacado en presentaciones de veinticinco kilos y en supersacos que, en unidad de medida de peso, representan una tonelada

El proceso anteriormente mencionado queda condensado en el siguiente diagrama.



En el proceso anteriormente mencionado se generan coproductos⁶, los cuales son materiales residuales en las diferentes etapas de las plantas de producción de alcoquímica, cítrico y control ambiental, estos productos generan beneficios económicos y ambientales en los procesos, los sectores industriales en que clasifican estos productos, son los fertilizantes, el alimento animal, los cosméticos, adecuación de suelos, cemento, estuco y cervecería.(Ver en anexos el proceso de planta que la empresa sucroquímica proporciona)

⁶ Cuando en una empresa se fabrican uno o dos productos diferentes, utilizando las mismas materias primas (insumos), se está realizando lo que se denomina “producción conjunta”. En alguna fase de la producción surgirán uno o más productos diferenciados. Ese momento se denomina “punto de separación”. El término de coproductos o productos conjuntos se aplica a las situaciones en las que todos los productos que aparecen en el punto de separación tienen un valor relativo importante. Cuando uno de los productos resultantes de la separación posee un valor muy pequeño en relación con el resto se le llama subproducto. Aclaración tomada de un ingeniero que trabajó en la empresa Sucroquímica.

3. CARACTERÍSTICAS LABORALES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA SUCROQUÍMICA

En este capítulo se ponen en consideración algunos datos preliminares que la empresa sucroquímica proporcionó, por medio de su departamento de recursos humanos, que en este caso es denominado el departamento de servicios al personal. La empresa sucroquímica no tiene sindicato, sino que siempre ha manejado la figura de pacto colectivo, casi desde el nacimiento de la compañía en 1971.

Hay que decir que la empresa ha tenido diferentes pactos colectivos desde el año de 1973 y estos se han ido renovando cada 2 años hasta el 2015 en donde los trabajadores decidieron que lo acordado en dicho pacto fuera por 3 años, de mutuo acuerdo se convino que las reuniones del pacto colectivo se desarrollarán entre 6 representantes elegidos por los trabajadores y 5 por parte de la empresa. El cumplimiento del pacto colectivo es supervisado por tres representantes de los trabajadores y dos de la empresa, los cuales se reunirán cada tres meses a fin de discutir los asuntos pertinentes.

3.1 Datos del servicio al personal de la empresa.

Según los datos del Departamento de Servicios al Personal en el año 2014 la Empresa Sucroquímica tenía 582 trabajadores de los cuales 335 eran empleados directos, y 247 eran contratistas, para el año 2015 aumentó el personal con 593 trabajadores 339 son empleados y 254 contratistas. La gran mayoría del personal contratista son hombres, tanto en el año 2014 y 2015, caso contrario ocurre con las mujeres que son la minoría.

Tabla 2. Distribución del personal de la empresa sucroquímica por sexo según el tipo de empleo, 2014- 2015.

	2014			2015		
Tipo de empleo	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Empleado	254	81	335	261	78	339
Contratista	222	25	247	228	26	254
Total	476	106	582	489	104	593

Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

La tabla 2, muestra que existen más trabajadores contratados directamente por la empresa que aquellos que son subcontratados, en un porcentaje del 60% al 40%. En cuanto a las formas de contratación que la empresa tiene con sus empleados, son dos, termino fijo y a término indefinido, en la siguiente tabla se exponen los últimos cuatro años en cuanto a contratación directa.

Tabla 3. Distribución de los tipos de contratos de la empresa sucroquímica, según los años 2012-2015

Tipo de Contrato	2012	2013	2014	2015	DATOS RELATIVOS 2015
Termino Fijo	9	39	23	13	3,83
Termino Indefinido	276	287	312	326	96,17
TOTAL	285	326	335	339	100

Fuente: Departamento de Servicios al Personal.

Se evidencia en la tabla 3 que el recurso humano contratado indefinidamente, es de un 96 % en relación al 3,8% de los fijos. El personal de esta empresa está compuesto por personas del área administrativa y operativa, según su ocupación, tenido la siguiente dinámica en los últimos cuatro años, como indica la tabla a continuación.⁷

Tabla 4. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por área de trabajo según los años 2012- 2015.

Area de trabajo	2012	2013	2014	2015	DATOS RELATIVOS 2015
Administrativos	117	139	223	197	58,11
Operativos	168	187	138	142	41,89
TOTAL	285	326	361	339	100

Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

Los rangos de edad de los trabajadores directamente contratados por la empresa en los últimos dos años, se distribuyen de la forma como es presentado en las siguientes tablas, considerando tanto la parte operativa como administrativa.

Tabla 5. Distribución de los rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica, según área de trabajo, 2014.

	Administrativo		Operativo		
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Menor a 30 años	13	14	3	0	30
Entre 31 y 50 años	56	45	83	0	184
Mayor a 50 años	49	20	50	2	121
Total	118	79	136	2	335
	Total	197	Total	138	

Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

Tabla 6. Distribución de los rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica, según área de trabajo, 2015.

	Administrativo		Operativo		
Edad	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
Menor a 30 años	16	8	2	0	26
Entre 31 y 50 años	53	45	80	0	178
Mayor a 50 años	52	23	58	2	135
Total	121	76	140	2	339
	Total	197	Total	142	

Fuente: Departamento de Servicios al personal de la empresa sucroquímica.

Lo que muestran las tablas 5 y 6 es que la población de empleados contratados directamente por la empresa, está en su gran mayoría en dos rangos, que va de los mayores a treinta años y menores de cincuenta y los mayores de cincuenta, y esto parece tener un comportamiento

⁷ La empresa siempre ha tenido los empleados divididos entre operativos y administrativos, desde el inicio mismo de la empresa Sucroquímica.

similar en los años 2014 y 2015. También hay que subrayar que la parte operativa no tiene mayor personal femenino, según el Departamento de Servicios al Personal.

La dinámica de ingresos y retiros de la empresa por parte de las personas contratadas directamente en los últimos ocho años se expresa en la siguiente tabla.

Tabla 7. Serie de ingresos y retiros de los empleados de la empresa Sucroquímica en los años 2008-2015

ROTACIÓN	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015
Ingresos	16	15	7	15	15	40	25
Retiros	17	17	13	4	5	34	21

Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

En los últimos tres años la compañía ha aumentado sus contrataciones, debido al proceso de expansión en cuanto a nuevos productos que la empresa elabora, a raíz de la venta a la organización Ardila Lulle, esta empresa ha tenido mayor nivel de inversión y por tanto surge la necesidad de una mayor mano de obra. El personal que se ha retirado en su mayoría se debe a que se ha jubilado, el otro tanto se han retirado voluntariamente.

En síntesis, la empresa maneja para el año 2015 un total de 339 trabajadores contratados directamente, de los cuales el 23,1 % son mujeres y el 76,9 % son hombres.

Tabla 8. Empleados de la empresa sucroquímica según sexo, 2015

		Datos Relativos
Total mujeres	78	23%
Total hombres	261	77%
Total empleos directos	339	100%

Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

En cuanto a los trabajadores subcontratados la relación es un poco más amplia en favor de los hombres con un 89,76% y en cuanto a las mujeres de 10,24%, esta distribución se debe a que la parte operativa de la empresa exige hacer turnos rotativos en los cuales el trabajo nocturno es requerido. Es entonces que se tiene un total de 593 trabajadores tanto directos como indirectos.

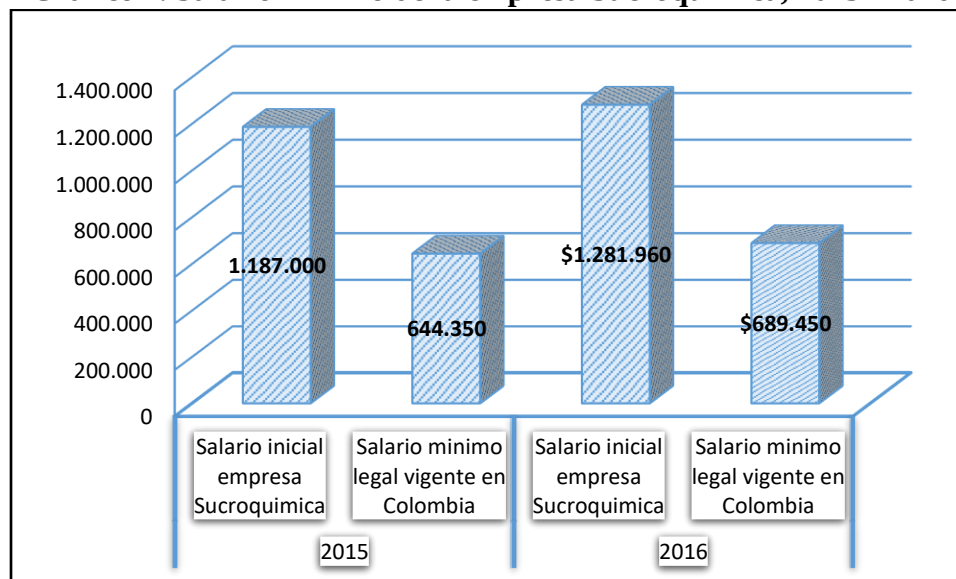
Tabla 9. Contratistas de la empresa sucroquímica según sexo, 2015

		Datos Relativos
Total Mujeres	26	10%
Total Hombres	228	90%
Total Empleos Subcontratados	254	100%

Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

Según el pacto colectivo de trabajo suscrito por los trabajadores y la empresa se sube el estipendio a los trabajadores en un 5% más, sobre sus salarios básicos mensuales para el año 2015, el propósito es siempre estar por encima del índice de precios al consumidor (IPC) para que el trabajador tenga poder adquisitivo.

Gráfico 1. Salario mínimo de la empresa Sucroquímica, 2015 - 2016



Fuente: Departamento de Servicios al Personal de la empresa sucroquímica.

El trabajador que tiene un contrato directo con la empresa tiene derecho a unos beneficios adicionales como lo es una prima extra de servicios de navidad, equivalente a 20 días de salario básico aumentada por un pago único de \$ 649,000 pesos para el año del 2015. Para tener derecho a esta prima el trabajador debe estar vinculado a la empresa el 24 de diciembre y haber laborado todo el año. El aumento de esta prima para los años 2016 y 2017 es acorde a los porcentajes que pactaron en los salarios para los respectivos años en mención, que, en el caso del 2016, sube el valor del IPC nacional certificado por el DANE, más un punto, y para el año 2017, será el valor del IPC más 0,8 décimas.

3.2 Cambios en los beneficios extralegales de los trabajadores de la empresa sucroquímica.

Uno de los beneficios extralegales que posee la compañía es una prima extra de vacaciones, para los trabajadores con un contrato a término indefinido o definido, esta prima se paga de acuerdo a los años cumplidos en la empresa, por un año trabajado se pagan 20 días más de vacaciones y a medida que se cumplen años en la empresa la prima extra aumenta un día. Sin embargo, desde el año 2002, la empresa ya no otorga 20 días de prima extra de vacaciones para los trabajadores vinculados desde 1 enero del 2003 sino que el conteo inicia en 15 días y estos aumentan un día, por cada año trabajado.

El bono de junio les reconoce a los trabajadores vinculados a término indefinido o definido 20 días de salario básico más \$649.000 pesos, sin embargo, dice el pacto colectivo que los trabajadores que ingresen el 1 de enero del año 2014 no tendrán bono de junio, es decir para estos nuevos trabajadores se elimina este beneficio. Otro de los beneficios que la empresa proporciona es un bono de alimentación que se da a final de cada mes y consiste en \$ 231.000 pesos y su incremento es el mismo porcentaje del aumento de salario que se pactó para los años 2016 y 2017. Según el documento del pacto colectivo 2015-2017 la empresa reconocerá días hábiles de vacaciones adicionales a su periodo normal, cada año que el trabajador cumpla vacaciones, según el tiempo de servicio. Sin embargo, la empresa realizó una reforma a este

criterio, y es que aquellos trabajadores que ingresen a partir del 1 de enero del año 2003 se registrarán por una nueva tabla en donde los trabajadores que lleven entre 1 y 4 años no sumarán días adicionales a sus vacaciones, como si se hacía anteriormente.

La siguiente tabla describe los salarios básicos tanto de hombres como de mujeres, además de la cantidad de trabajadores directos que cada ingenio tiene, la relevancia de los ingenios para la Empresa Sucroquímica es que son el punto de comparación a nivel de gestión humana puesto que estas pertenecen al monopolio del azúcar al igual que la empresa investigada y como se ha dicho anteriormente no existe otra empresa sucroquímica en el país.

Tanto el ingenio Manuelita como el ingenio Mayagüez realizaron su última publicación de informes de sostenibilidad en el año 2014, de resto, todos los ingenios tienen datos del 2015. Los informes de sostenibilidad o como se le denomina en inglés Global Reporting Initiative (GRI) son las primeras pautas mundiales de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño social, económico y ambiental. Dicha información son datos públicos y se pueden encontrar datos como cantidad de trabajadores directos y salarios mínimos de cada ingenio, además de otras características del personal que no necesariamente están unificadas en todos los reportes de los ingenios.

Tabla 10. Empleados de los ingenios por sexo y salario, según informes de sostenibilidad, 2014-2015

INGENIOS	SALARIO HOMBRES	SALARIO MUJERES	TOTAL TRABAJADORES DIRECTOS	AÑO PUBLICACION INFORMES DE SOSTENIBILIDAD
Ingenio Incauca	10.407.840	1.187.490	411	2015
Ingenio Providencia			282	2015
Ingenio Manuelita	874.000	874.000	5800	2014
Ingenio Rio Paila Castilla	733.600	733.600	4101	2015
Ingenio Mayaguez	994.122	994.122	1791	2014
Ingenio Risaralda	800.000	884.000	477	2015
Ingenio Pichichi	*	*	706	2015

Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes informes de sostenibilidad de la empresa sucroquímica.

A pesar de que la compañía objeto de estudio no es un ingenio, sino una empresa en donde se produce principalmente ácido cítrico, es decir una empresa Sucroquímica, esta pertenece al clúster azucarero colombiano, por tanto las empresas con las cuales se puede realizar un contraste son los ingenios, puesto que en Colombia no existe otra empresa que produzca ácido cítrico⁸. Vale pena decir que no todos los ingenios publican estos informes de sostenibilidad debido a que no es una obligación, sin embargo, cada vez más son necesarios debido a que algunos clientes los exigen, por tal motivo algunos ingenios no aparecen en la comparación.

A pesar que todos los ingenios que se revisaron, tienen sindicato y que ninguno tiene un pacto colectivo, como la empresa que es objeto de estudio, la comparación es válida debido a que

⁸ Véase: <http://www.asocana.org/StaticContentFull.aspx?SCid=152>

* Salario Administrativo hombres, 1.463.000. Salario Administrativo mujeres 1.465.000. Salario Operativo 711.690.

todas estas compañías pertenecen al clúster azucarero y su encadenamiento hacia adelante con la empresa sucroquímica, las hace más idóneas para contrastar los beneficios que proporciona a los trabajadores un pacto colectivo y un sindicato, por lo menos en los aspectos salariales. Los informes de responsabilidad social que se revisaron indican que todos los ingenios tienen beneficios extralegales, en mayor o menor medida.

En una comparación salarial el Ingenio Manuelita manejaba un estipendio mínimo para el año 2014 de \$874.000 y para el Ingenio Mayagüez era de \$924.122 tanto para las mujeres como para los hombres, lo cual no supera el salario mínimo de la Empresa Sucroquímica del mismo año, que según datos del departamento del personal, era de \$1.130.000, lo cual parece ser atípico pues el Ingenio Manuelita está en el puesto 78 de las 1001 compañías más importantes de Colombia⁹ y el Ingenio Mayagüez está en el puesto 231¹⁰, mientras que la empresa objeto de estudio está en el puesto 412¹¹, esto lleva a inferir que la Empresa Sucroquímica tiene mejores salarios que algunas otras compañías de clúster azucarero, que en este caso son los ingenios. En cuanto a los demás ingenios sus salarios corresponden al año 2015.

Sin embargo, el Ingenio Pichichi tiene una particularidad y es que su salario mínimo es diferente para el área administrativa y operativa¹² según el informe de sostenibilidad consultado para el año 2015, además tiene una forma de contratación en donde 599 trabajadores están bajo el régimen de la ley 50, 75 trabajadores son anteriores a esta misma ley. En cuanto al Ingenio Providencia, este no tiene explícito cuanto es su salario mínimo, por lo cual no se puede mencionar el dato. La empresa Sucroquímica para el año 2015 pagaba un salario mínimo de \$ 1.187.000 en ese mismo orden ideas, el único ingenio que supera este estipendio es el Ingenio Pichichi, pero en su área administrativa, pues el salario mínimo está en \$1.463.000 para los hombres en cuanto al área operativa es de \$711.690.

El gráfico siguiente expone, los diferentes salarios básicos del personal de planta para el año 2015, de esta se excluye los ingenieros, puesto que en el documento del pacto colectivo 2015-2017, no proporciona esta información, también hay que añadir que para el año 2016 el aumento de los salarios expuestos en la gráfica 3 es del 8 % más sobre los salarios del 2015, al igual que todos los bonos y algunos auxilios. (Vease en anexos el pacto colectivo del año 2015-2017)

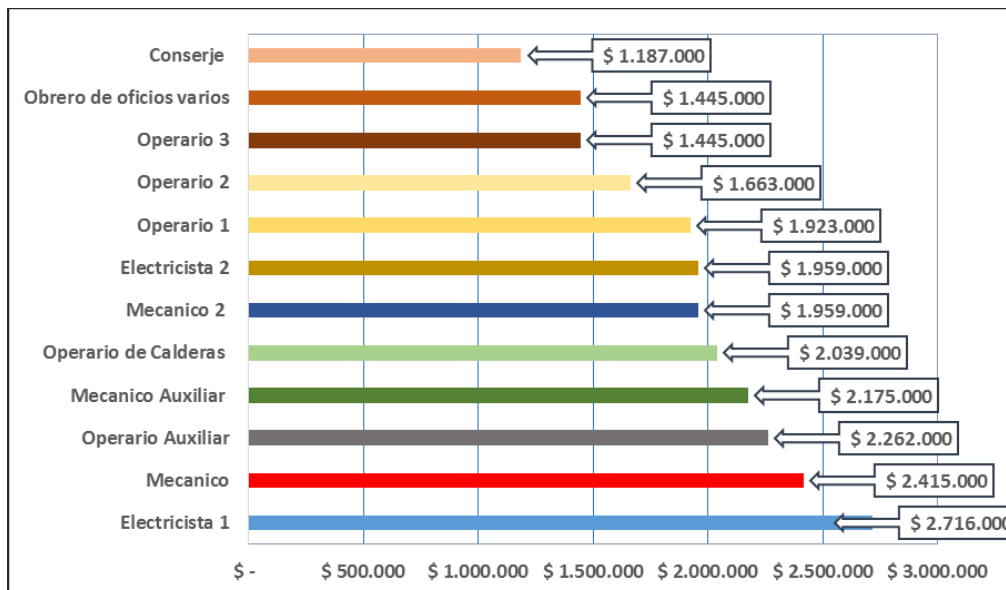
⁹ Véase: Revista Portafolio, Edición 18 mayo-junio de 2015. Pág. 126.

¹⁰ Véase: Ibíd., Pág. 132

¹¹ Véase: Ibíd., Pág. 140

¹² Véase: <http://www.ingeniopichichi.com/pichichi/informes.php>

Gráfico 2. Distribución de salarios básicos del personal de planta de la empresa sucroquímica, 2015



Fuente: Pacto colectivo 2015-2017 de la empresa sucroquímica.

El gráfico 3 muestra los salarios básicos de planta de cítrico para el año 2015, esto sin contar beneficios extralegales, sin embargo la pertinencia de esta gráfica se fundamenta en el contraste con la del pacto colectivo anterior. Pues la gráfica 3 tiene un nuevo cargo como es operario de tercera, el cual aumenta la pirámide de ascenso dentro de la empresa sucroquímica.

La empresa sucroquímica tiene diferentes beneficios extralegales como prima extra de navidad, prima extra de vacaciones, prima por antigüedad, prima extra en junio, además de días extras de descanso según la antigüedad, véase en anexos los valores acordados de cada prima en los diferentes pactos colectivos.

Estos beneficios extralegales son similares a los que tienen el Ingenio Providencia¹³ y el Ingenio Pichichi, según sus reportes de sostenibilidad, pues en el caso del Ingenio Providencia se da una prima extralegal, una prima extralegal de vacaciones, prima por antigüedad, una bonificación a los pensionados, auxilios de gafas, en educación primaria, secundaria y universitaria. En cuanto al ingenio Pichichi existen auxilios educativos, maternidad, invalidez, medicamentos, quirúrgico, de fallecimiento e incapacidad. Aunque hay que remarcar que sus beneficios extralegales son similares a la empresa Sucroquímica, estos ingenios tienen sindicato, contrario a la Sucroquímica que tiene un pacto colectivo suscrito desde el año 1979. La gestión del recurso humano de los directivos de la empresa Sucroquímica es más paternalista, pues imposibilitan la asociación de los trabajadores en sindicatos al darles ciertos beneficios extralaborales y un mejor régimen de prestaciones, que se asemeja al viejo modelo fordista.

¹³ Véase: <http://www.ingprovidencia.com/informe-de-sostenibilidad>

Cabe decir que se tomaron estos dos ingenios como referencia debido a que son los únicos que tenían de manera explícita en los informes los beneficios extralegales. (Ver en anexos los salarios de los trabajadores en el pacto colectivo del 2010, 2011, 2015 y 2017, para los años 2013 y 2014 no se especifica en el pacto colectivo de esos años cuánto ganan los trabajadores de planta)

Lo que demuestra estos beneficios extralegales, es que esta empresa utiliza un régimen de movilización fordiano, en donde por medio de primas y beneficios, se intenta compensar cualquier inconveniente relacionado con la producción (Durad, 2012: 90). Sin embargo, este modelo fordista tiende a erosionarse, puesto que ciertos beneficios han comenzado a desaparecer, entre estos, la prima extra en junio y la adhesión de una nueva categoría en el escalafón del personal de planta, como lo son los operarios de tercera categoría que antes no existían, este cambio ocurre a partir del año 2015, según lo muestra el contraste entre los diferentes pactos colectivos del año 2012 hasta el 2017¹⁴. Sin embargo, existe una relación con el mercado que es muy contemporánea y comienza a instalarse en las formas de producción de la empresa, como lo es el método de producción Kan-Ban el cual dirige la producción según lo vendido, es decir se adopta un modelo más en función del comprador. (Coriat, 1992: 64, 65). Sin embargo, este no significa que el fordismo o el taylorismo sean modelos de producción y fabricación que ya no se utilicen, sino que se comienzan a superponer a otros, en este caso el modelo japonés.

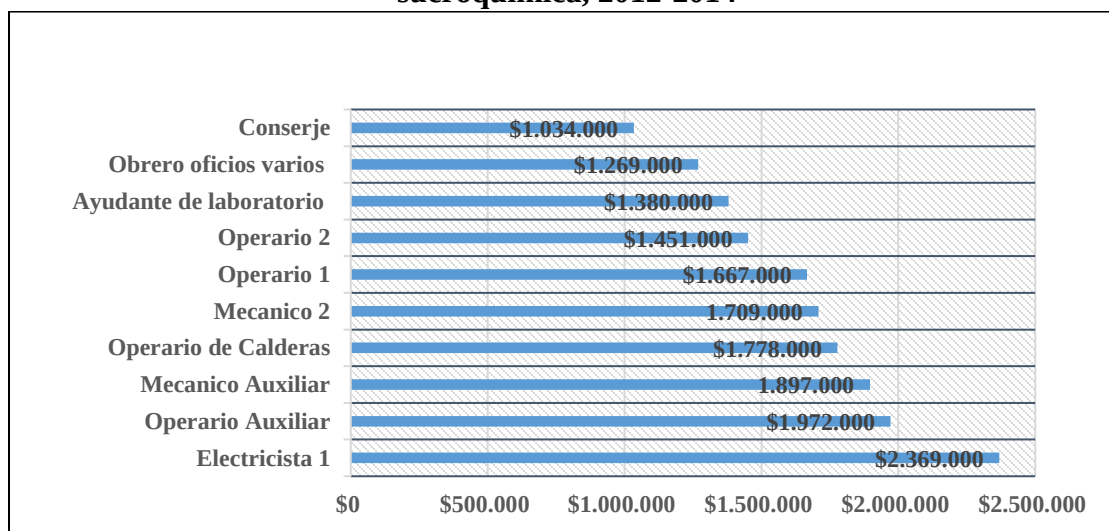
Además la empresa sucroquímica tiene gran parte de su personal con contrato a término indefinido 339 trabajadores, de los 593 que hacen parte de su nómina lo cual demuestra una estabilidad atípica en el mercado laboral, pues se intenta retener a largo plazo a los trabajadores que se contratan, sin embargo el área administrativa tiene en proporción más trabajadores que aquellos que están en planta, lo cual demuestra que la fábrica tiene cierto nivel de burocracia a pesar de que el producto principal es la fabricación del ácido cítrico que se produce en área operativa.

Los retiros del personal fueron de 17 y 13 empleados entre el 2008, 2009 y 2010, esto debido a que gran parte del personal comenzó a pensionarse y por tanto a retirarse de la fábrica, empero para los mismos años los ingresos a la empresa eran similares a los retiros, por ejemplo para el 2008 y 2009 ingresaron 16 y 15 empleados tan solo para el 2010 decreció con 7 nuevos empleados. El cambio significativo se da entre el 2011 y 2015, en donde los nuevos empleados superaron a aquellos que se retiraban por amplio margen, es decir un nuevo personal comenzó a laborar en la empresa sucroquímica, lo cual puede llevar a una transformación de los pactos colectivos que anteriormente se han firmado, pues el mercado laboral ha cambiado y las transformaciones contractuales también.

La tabla 11 muestra la distribución de cargos y salarios hasta el año 2014, a partir del año 2015 un nuevo cargo aparece en la jerarquía de la planta, como lo indica la gráfica 3, operario de tercera.

¹⁴ Hay que señalar que el pacto colectivo en la empresa Sucroquímica comienza a negociarse ya no por una duración de dos años sino tres, a partir del 2015, a petición de los trabajadores.

Gráfico 3. Distribución de salarios básicos del personal de planta de la empresa sucroquímica, 2012-2014



Fuente: Pacto colectivo 2012 -2014 de la empresa sucroquímica.

Este nuevo cargo en la escala salarial ha generado malestar en los obreros, pues la organización Ardila Lulle dueña de la empresa decidió este aspecto sin consultar a los trabajadores de la empresa Sucroquímica, por ejemplo como lo dice el representante de los trabajadores en el pacto colectivo:

Entrevistado: "...Porque...lo que ve uno allí es que tiende a desfavorecer más...a alargar más la cadena...alargar más la cadena y tratar de pagar menos por el mismo trabajo" (Operario, de la planta de residuos ambientales, 27 años trabajando en la empresa).

Algunos trabajadores también hablan sobre los beneficios extralegales que la empresa sucroquímica proporciona y los efectos de que la empresa tenga un nuevo dueño:

“Entrevistador: [¿Bueno usted tiene derecho a remuneraciones extralegales, como primas extra?]

Entrevistado: Por eso ahorita en el pacto ahí figura una prima extralegal en junio y en diciembre

Entrevistador: [¿Pero a pesar de la venta a Ardila Lulle a ustedes le siguen dando ese beneficio?]

Entrevistado: Si, todavía. Los contratos que les están haciendo a los [nuevos] operarios ya ese beneficio como que lo están regulando ya está empezando a

Entrevistador: [¿Desaparecer?]

Entrevistado: No lo han desaparecido, pero la tendencia yo creo que después ehheh no lo pueden desaparecer porque existe, lo que hacen es que lo hacen menos...

Entrevistador: [¿Más pequeño?]

Entrevistado: Si más pequeño, no tan jugoso

Entrevistador: [¿Pero eso se da a raíz es de Ardila Lulle?]

Entrevistado: Sí, claro, entonces dentro de las cosas que uno tiene, no será que a futuro van quitando las cosas extras y nada más le dejan lo estrictamente legal... eso es lo que de pronto uno piensa o lo que yo pienso, a futuro yo creo que esas cosas extralegales que tenemos se va a ir perdiendo, pero a estas alturas del partido, para mí, lo más importante para mí es que haya ese tiempo de estabilidad para que yo me pueda pensionar...”(Ingeniero Industrial, Supervisor de Germinadores, Planta Cítrico).

Lo que se interpreta entonces es el inicio de la transformación de un modelo paternalista, que le proporciona al trabajador beneficios salariales por encima del empleado promedio, e inicia lo que David Harvey denomina acumulación flexible, que no es más que una confrontación directa con las rigideces del fordismo, en donde la flexibilización de los procesos laborales, el mercado laboral, los productos y las pautas de consumo son cada vez mayores (Harvey, David: 170,171) creando por tanto nuevas formas de dirección en donde las jerarquías piramidales tienden a erosionarse y a facilitar las redes flexibles, como lo indica un ingeniero industrial:

Entrevistador: “[¿Cómo es la jerarquía en el área donde usted trabaja?]”

Entrevistado: Allí, lo que pasa es que a raíz de que Ardila Lulle compró la empresa, que no fue este año, ya llevamos dos años, pero este año hubo un cambio como de... como de... de los nombres que manejan la empresa.

Entrevistador: [¿Cómo así?]

Entrevistado: Si antes por ejemplo el jefe mío, el jefe inmediato como ahorita antes era el Superintendente de la planta de cítrico, ahorita ya no se llama superintendente, han cambiado los nombres, traen, este año lo que hizo el grupo Ardila Lulle, como ellos tienen un poco de empresas y manejan una escala de nombres esa la impusieron”. (Ingeniero Industrial, Supervisor de Germinadores, Planta Cítrico).

Entrevistador: “[¿Cómo homogenizar la empresa a lo que es la de Ardila Lulle?]”

Entrevistado: Como está Sucroal y Sucroal es la empresa que acaban de adquirir entonces la están llevando paralela a lo que son las otras, entonces le colocan los mismo nombres de los cargos más o menos de las personas de las otras empresas y lo que hicieron fue como una reestructuración de nombres

Entrevistador: [¿Pero lo único que cambia es el nombre?]

Entrevistado: Si los cargos son los mismos, por eso te digo que para yo acordarme, yo sé que ahorita el jefe mío ya no se llama Superintendente sino Director que es el nombre que le dan. Ahorita la estructura del área, está el Gerente de Manufactura, está el director de manufactura de cítrico, después siguen los coordinadores, después siguen los asistentes y ahí si van los operarios, creo que a los operarios no les han cambiado el nombre, hasta ahorita está como aparece en el pacto colectivo- señala el pacto colectivo- entonces aquí aparece, operario auxiliar que creo que es el que más gana, después de electricista que son de servicios, mire que operario auxiliar mire que es el que más gana, luego del operario auxiliar sigue el operario de primera, luego el operario de segunda, ayudantes de laboratorio hasta ahí”.(Ingeniero Industrial, Supervisor de Germinadores, Planta Cítrico).

El neopauperismo laboral, es precisamente ese sentimiento de inestabilidad que produce la precariedad laboral en el que los más jóvenes no consiguen insertarse a un trabajo fijo, sino que están vagando de pasantía en pasantía ahondando en una crisis de sentido (Castel, Robert 1997: 341) como lo dice un ingeniero del área de germinadores de la empresa sucroquímica:

Entrevistador: “[¿Y se van para dónde?]”

Entrevistado: Vienen sin mucha experiencia y mandan hojas de vida y ven que le van a pagar un millón o dos millones, algo más y puff ahí mismo se van, lo económico o muchos por estudio también se van y por x o y motivo se quedan por allá.

Entrevistador: [¿Las nuevas camadas de personal las rotaciones pueden ser más rápidas?]

Entrevistador: Yo creo que es más rápido, porque claro se va yendo la gente veterana, se va perdiendo como ese sentido de pertenencia, el compromiso hace mucha falta entonces, creo que tiene que ver con el tipo de contratación de los muchachos hoy en día.” (Ingeniero Industrial, Supervisor de Germinadores, Planta Cítrico).

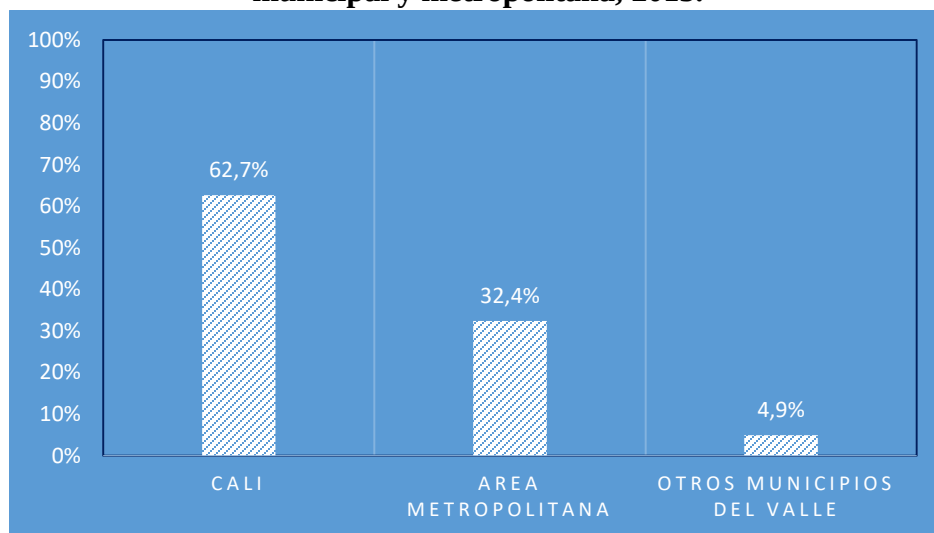
Como dice Robert Castel (1997), los gloriosos años treinta fue una época en donde el trabajo estaba garantizado de tal manera, pues el empleo era casi pleno y los despidos eran pocos. La precarización laboral es una manifestación del neoliberalismo en donde los trabajadores están al vaivén de la demanda, los contratos a largo plazo son una ilusión, sin embargo, lo que se rechaza no es el trabajo, sino su carácter discontinuo y literalmente insignificante que no sirve en la proyección de un futuro manejable.

La flexibilización laboral no solo se manifiesta en términos económicos, sino que existe una fragmentación en los proyectos de vida, pues al no existir trabajos estables, la posibilidad de identificarse con una empresa o un propósito laboral es bastante difícil, pues las personas están en constante cambio laboral, en busca de una mejora económica o estudiantil. Es decir los contratos a corto plazo tienen un impacto profundo en el mundo de laboral que van más allá de lo económico afectando incluso el carácter de los trabajadores de hoy. La flexibilización laboral en la empresa sucroquímica, se evidencia con las transformaciones tecnológicas y de gestión del personal que ha realizado Ardila Lulle, como introducir lector de huellas y molinetes a la entrada de la compañía, además del cumplimiento estricto de los horarios laborales, es decir la racionalización y la eficiencia en la producción por encima de cualquier consideración.

4. COMPOSICIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO DE LA EMPRESA SUCROQUÍMICA.

En el siguiente capítulo se exponen los resultados de la encuesta, en donde se trata el sitio de residencia, el estrato, la edad, los años trabajados, los rangos salariales y el auto reconocimiento étnico de los empleados de la empresa sucroquímica.

Gráfica 4. Residencia de los empleados de la empresa sucroquímica, según área municipal y metropolitana, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

4.1 Identificación de la fuerza laboral de la empresa sucroquímica.

La Gráfica 4 muestra que, de las 142 personas encuestadas, 89 viven Cali (62.7%), 46 en el área metropolitana¹⁵ (32.4%), y tan solo 7 (4.9%) personas en otros municipios del Valle del Cauca. Esto demuestra que gran parte de la población que trabaja en esta empresa está inserta en dinámicas urbanas, puesto que el 74% de la población colombiana¹⁶ vive en ciudades o en las áreas metropolitanas y el resto en municipios intermedios o pequeños de la región. El recurso humano que la empresa utiliza es de alta cualificación, y es en Cali y en su área metropolitana donde se encuentran altos promedios de educación, en relación a los sitios de residencia de los encuestados, que es precisamente el recurso humano que la empresa contrata¹⁷, lo cual no sucede en áreas rurales.

Pero también el desarrollo de la industria azucarera, proporciona un impacto socioeconómico para las personas que viven en ciudades cercanas, puesto que la calidad de vida es mejor y las necesidades insatisfechas son menores¹⁸ esto según un estudio de Fedesarrollo, donde señala que los municipios cultivadores de caña tienen un producto per cápita superior al promedio de los demás departamento del país, además los índices de escolaridad, mortalidad,

¹⁵ Contiene los encuestados residentes en los municipios de Palmira (46), Candelaria (2) y Pradera (2).

¹⁶ Véase: <http://www.dinero.com/economia/articulo/el-74-poblacion-colombiana-habita-zonas-urbanas/147272> acceso 20 de junio de 2016.

¹⁷ Véase: <http://www.dane.gov.co/index.php/poblacion-y-demografia/censos> acceso 20 de junio de 2016.

¹⁸ Véase: http://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/11445/168/3/CDF_No_31_Enero_2010.pdf acceso 20 de junio 2016.

salud también son superiores, concluyendo que existen mejores índices de calidad de vida. (Arbeláez; Estacio; Olivera; 2010: 50, 51, 52, 57).

De la industria azucarera dependen 2,2 millones de personas, lo cual convierte a Cali y a su zona metropolitana, en una ciudad que dinamiza el empleo en regiones y municipios cercanos, como son el Cauca, Buenaventura y Candelaria, además Cali es uno de los principales centros urbanos de Colombia que en el último año (2016) ha proporcionado más empleo y el sector azucarero ha aportado a ese desarrollo económico de la región.¹⁹

En la siguiente tabla se presentan las diferentes ciudades donde más residen los trabajadores del monopolio del azúcar en el Valle del Cauca²⁰, monopolio al cual pertenece la Empresa Sucroquímica. La tabla entonces permite a través de una comparación encontrar cuales son las ciudades que se benefician del impacto socioeconómico de la industria azucarera, como se señala en el estudio de Fedesarrollo.

Tabla 11. Municipios de residencia de los empleados de cuatro Ingenios del Valle del Cauca, 2014-2015

Ingenio Incauca		Datos Relativos	Ingenio Pichichi		Datos Relativos
Cali	262	75,5	Guacarí	357	62,3
Palmira	44	12,7	Buga	129	22,5
Florida	41	11,8	Cerrito	87	15,2
Total	347	100	Total	573	100
Ingenio Providencia		Datos Relativos	Ingenio Mayagüez		Datos Relativos
Cali	105	8,7	Candelaria	696	57,2
Cerrito	637	52,8	Pradera	258	21,2
Palmira	464	38,5	Palmira	262	21,5
Total	1206	100	Total	1216	100

Fuente: Elaboración propia, a partir de los informes de sostenibilidad de la empresa sucroquímica

Según los informes de sostenibilidad consultados, las ciudades en donde más residen los trabajadores de los ingenios Incauca, Pichichi, Providencia y Mayagüez es Palmira con 770 trabajadores, seguido por Cerrito con 724 y Candelaria con 696, luego Guacarí con 357 y Cali con 307 trabajadores respectivamente. A partir de estos datos se puede interpretar que la ciudad más importante, en cuanto a la residencia de los trabajadores en la industria azucarera es Palmira y luego Candelaria, lo cual es congruente con la empresa Sucroquímica, debido a que ambas ciudades hacen parte del Área Metropolitana de Cali, sin embargo municipios como Cerrito, Guacarí y Pradera no son residencias comunes de los trabajadores de la empresa Sucroquímica se establece en una residencia más cercana a Cali y a su Área Metropolitana, donde se encuentra el recurso humano de alta cualificación que la empresa necesita.

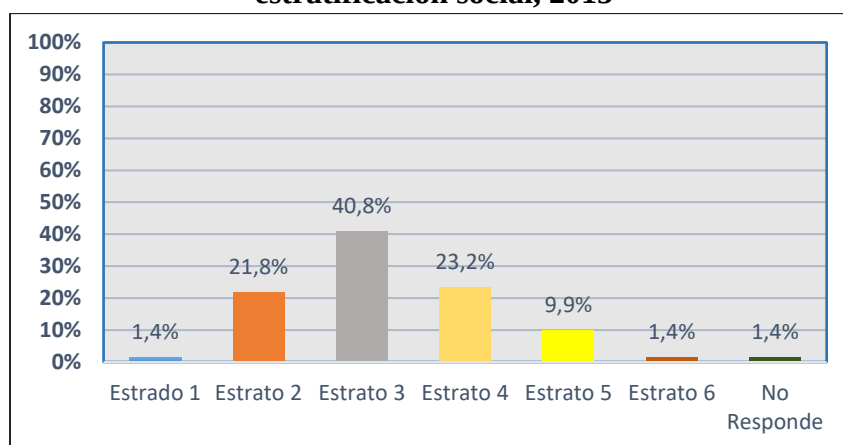
¹⁹ Véase: <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/estas-son-empresas-les-estan-dando-empleo-calenos> acceso 19 de junio.

²⁰ Los trabajadores de los ingenios en mención son tanto administrativos como operativos, esto a partir de los informes de sostenibilidad de cada ingenio a cual se hace referencia.

Lo anterior demuestra que el personal que se contrata está en las ciudades, esto se debe a que el personal que se requiere es cualificado, debido a tecnificación de la empresa y a la alta racionalización de los procesos. El mundo laboral moderno hace referencia al saber y a información en donde los empleados necesitan manejar símbolos y dimensiones abstractas que exigen un alto nivel educativo, y por consecuencia la toma de decisiones se adensan, pues existe más información que tratar y discernir; es así que la planificación, la regulación de la información, y los riesgos en una empresa, es entonces que nacen los expertos (Lash y Urry, 1998; 91, 92, 93,94). En términos del modelo fordista, la alta cualificación de los trabajadores garantiza, con el tiempo mejores salarios y beneficios sociales, como salud y pensión, fenómeno que en la actualidad ha tendido a erosionarse debido a las nuevas formas del libre mercado, aspecto que no parece afectar a la empresa sucroquímica.

A continuación, se presentan dos gráficas que contextualizan, el nivel socioeconómico de los encuestados, seguidamente se expone la edad en rangos de los trabajadores de la empresa Sucroquímica, contrastando dicha información.

Gráfico 5. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según estratificación social, 2015



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

4.2 Años recorridos por los empleados dentro de la empresa sucroquímica

La recopilación de los datos de la encuesta realizada, demuestra que el 40.8% de la población de trabajadores de la empresa sucroquímica son de estrato 3, lo cual consiste en el nivel socioeconómico con más personas de toda la población encuestada. Tan solo el 1.4% de la población encuestada pertenece al estrato 1, el estrato 2 tiene un 21.8%, el estrato 4 tiene un 23.2%, el estrato 5 tiene un 9.9% y finalmente el estrato 6 tiene 1.4% de personas, evidenciando que el estrato 4 es el que predomina entre los trabajadores encuestados. En este orden de datos anterior, se pudo decir que el estrato 3 de los trabajadores de empresa sucroquímica es congruente con el promedio nacional, pues como lo indica el diario económico portafolio²¹ el 34, 4% de los habitantes colombianos se ubica en este nivel

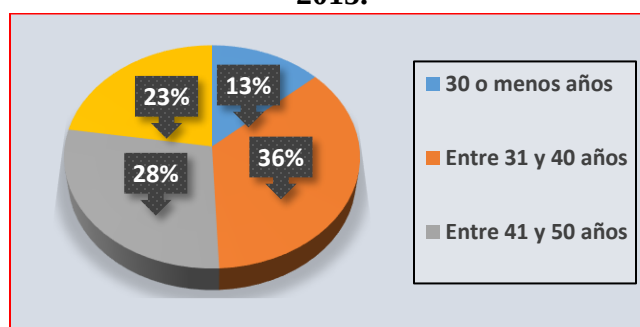
²¹ Véase: <http://www.portafolio.co/tendencias/distribuidos-colombianos-estratos-sociales-57300>

socioeconómico (por lo menos para el año en cuestión que es el 2015), es decir es el estrato que más personas tiene, al igual que la empresa sucroquímica.

Sin embargo es incongruente en orden, pues el segundo nivel socioeconómico que más personas tiene en Colombia es el estrato 2, con el 28,9%, caso contrario ocurre en la empresa sucroquímica donde el segundo estrato con más trabajadores es el 4. El tercer estrato que más personas tiene en Colombia es el 1 con 15,9%, en el mismo caso pero en la empresa sucroquímica se encuentra que el estrato 2 es el tercero con más personas, a través de estos datos se puede interpretar que existe una ligera preponderancia a favor de la empresa sucroquímica, esto se ve de manera más concreta en el poder adquisitivo. En síntesis lo que revela gráfica sobre los estratos del personal de la empresa sucroquímica, es que su estructura socioeconómica es de clase media, puesto que la mayoría de empleados se encuentran agrupados, en niveles socioeconómicos como son el 3 y el 4.

En la siguiente gráfica 6 se muestra la estructura etaria de la empresa sucroquímica, por rangos de edad.

Gráfica 6. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según la edad, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La edad de los encuestados en esta empresa tiene una distribución de 13% (19) para las personas que tienen menos de 30 años, 36% (51) para aquellos trabajadores que están en el rango de edad 31 y 40 años, 28% (40) para los trabajadores que tienen un rango de edad entre los 41 y 50 años, y finalmente un 23% (32) para los trabajadores que están en un rango de edad mayor de 50 años. El promedio de edad de los encuestados está en 41,86 años y la moda se encuentra en los 43 años. Lo que muestran estos datos es que la población del mercado primario de la empresa (Harvey, 1990:174) es de mediana edad, esto debido a que las empresas del sector azucarero tienden a conservar siempre a su personal antiguo, cuya adquisición y capacitación le significa altos costos (Urrea y Mejía, 1999: 30) incluso la edad promedio (que en esta empresa es de 41.86 años) y la antigüedad promedio (15. 27 años)²² es bastante similar a lo que proponen autores como Fernando Urrea y Carlos Mejía (1999) para la industria azucarera del Valle del Cauca²³.

²² Fuente: Encuesta

²³ La edad promedio es 41.92 años y la antigüedad promedio es de 13.63 años para la industria azucarera. (Urrea y Mejía, 1999: 30).

La estructura etaria que muestra la empresa sucroquímica es bastante similar a un modelo de fordista, que mantiene a sus empleados por largo tiempo, en esta caso parece que la idea de trabajo clásico no se ha desplazado, puesto que la promesa de empleo total todavía es posible dentro de esta industria sucroquímica, el asalariado parece tener una estabilidad y unos beneficios extralegales atípicos para el mercado laboral contemporáneo. Esto no significa que en la empresa sucroquímica no exista el trabajo subcontratado, pues coexisten entre si múltiples formas de empleo pero en este caso la que prevalece no es la más precaria y reciclable. (Castel, 1997)

En los cruces de edad por área (operativa y administrativa) en la cual se trabaja en la empresa, se toman los 60 operativos como un 100% y con los 82 administrativos se realiza lo mismo, esto con el objetivo de saber en qué área se encuentra trabajando el personal con mayor experiencia de la empresa.

Tabla 12. Rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica por área operativa, 2015

Rango de Edades	Datos relativos
30 años o menos	5%
Entre 31 y 40 años	31,7%
Entre 41 y 50 años	41,7%
Mas de 50 años	21,70%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

El recurso humano de la empresa en relación a los trabajadores que están en planta (es decir en la parte operativa) están entre los rangos de edad de entre 41 y 50 años y más de 50 años, agregando sus porcentajes da un 63.4 % del total de trabajadores de la parte operativa, lo cual indica que gran parte del proceso productivo se sostiene, en trabajadores con una gran cartera de competencias²⁴ (Durand, 2011:102) es decir en individuos con una gran cantidad de conocimientos y experiencia que les permite mejorar sus condiciones laborales, debido a que son un recurso indispensable para la compañía, ya que su calificación es difícil de adquirir en el mercado laboral. Así mismo en el proceso productivo se encuentran 3 (5%) personas menores a 30 años, lo cual indica que casi no hay personal joven en esta área y la mayoría fueron contratados dentro del modelo fordista, con grandes prestaciones y beneficios. Por otro lado el promedio de edad de la parte operativa es de 43.5 años y la moda es de 43 años.

Como argumenta Castel la precarización laboral es una manifestación de la modernidad, en donde los trabajadores están al vaivén de la demanda, los contratos a largo plazo y fijos no existen, son tan solo una ilusión, además de las prebendas sociales. La precariedad laboral no permite que los trabajadores más jóvenes se inserten al mundo laboral de manera estable, sin necesidad de estar vagando de pasantía en pasantía, ahondando en una crisis de sentido; las edades de las personas contratadas en la empresa sucroquímica, tienen una estabilidad

²⁴ “La competencia es la aplicación de los recursos de un individuo, asociados a medios que la empresa provee, en una determinada situación del trabajo.” (Durand, 2011:102).

muy grande debido a que gran parte de los trabajadores tiene más de 40 años, sobre todo en la parte operativa de la fábrica.

Tabla 13. Rangos de edad de los empleados de la empresa sucroquímica por área administrativa, 2015

Rango de Edades	Datos relativos
30 años o menos	19,5%
Entre 31 y 40 años	39%
Entre 41 y 50 años	18,3%
Mas de 50 años	23,2%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

El recurso humano de la empresa en relación a los trabajadores que están en el área administrativa es más joven, debido a que el rango entre 31 y 40 años destaca con 39% y un 19.5% para las personas que son menores a 30 años. La distribución es de un 18,3% para los trabajadores que están entre 41 y 50 años y por último están las personas de más de 50 años con un 23.2%. Agregando los primeros rangos más jóvenes de menos de 30 años y entre 31 y 40 años da un total de 58.5% en relación a la totalidad de la población del área administrativa, lo cual indica que prevalecen los trabajadores jóvenes.

Todos los trabajadores, encuestados tanto en el área operativa como administrativa tienen una figura de empleo “clásico”, entendiendo por esta figura lo que se adopta en la sociedad salarial, “como un empleo a tiempo completo, programado para durar y enmarcado en el derecho al trabajo y la protección social” (Castel, Robert, 2010:126 y 127). Como bien expone el pacto colectivo del año 2015 y 2017²⁵, estos trabajadores tienen unos beneficios extralegales que van de acuerdo a los años trabajados en la empresa, es decir que entre más larga sea la trayectoria laboral dentro de la empresa mejores serán estos beneficios.²⁶

Sin embargo los datos también muestran que la parte administrativa es la parte de la empresa que más flexibilidad laboral tiene, debido a que es el área con gente más joven y es un grupo periférico de trabajo ante los trabajadores de planta, pues estos últimos son el núcleo de trabajo, esto gracias a que son indispensables para el futuro de la organización a largo plazo (Harvey, 1998:173), desde luego este argumento tiene sus matices, puesto que tan solo en el año 2014 la empresa Sucroquímica elimina ciertos beneficios extras para aquellos trabajadores que son contratados posterior a este año, es entonces que dicha inestabilidad será más palpable.

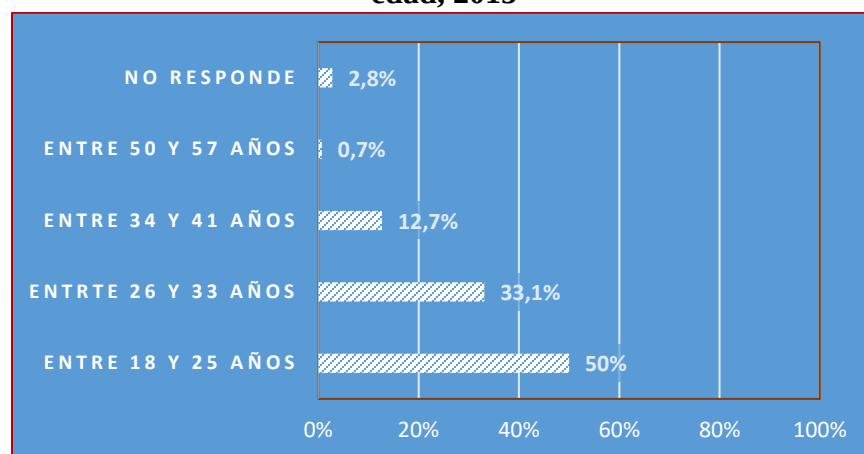
Inicia entonces una transformación del trabajo dentro de la fábrica más acorde a los fenómenos contemporáneos del mercado, hacia una acumulación más flexible que se caracteriza en primera medida por el menoscabo de las estructuras del fordismo, en donde la vida laboral es fragmentaria debido a que no tienen una estabilidad profesional; seguramente los nuevos trabajadores tendrán estabilidad laboral, pero los beneficios extralegales serán

²⁵ Revisar el acápite de Régimen de Prestaciones Extralegales para los Años 2015-2017.

menores e incluso pueden desaparecer, lo cual implica que dos paradigmas sobre el concepto del trabajo coexisten simultáneamente.

En la gráfica 7 se pone a consideración los diferentes rangos de edades con los cuales los trabajadores ingresaron a la empresa Sucroquímica, seguidamente se expone el número de años trabajados.

Gráfica 7. Rangos de ingreso de los empleados a la Empresa Sucroquímica, según la edad, 2015



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

De acuerdo con los datos recolectados en la encuesta, 50% de las personas que hacen parte del mercado primario de trabajo de la empresa (Harvey, 1990:174) iniciaron a trabajar en la empresa Sucroquímica cuando tenían entre 18 y 25 años,²⁷ es decir una población joven. El 33.1% de la población encuestada inicio a trabajar en la empresa cuando tenía entre 26 y 33 años, el 12.7% del total de la población encuestada tenía entre 34 y 41 años cuando empezó a laborar y finalmente 0.7% se ubica entre los 50 y 57 años, que son las personas con mayor edad cuando iniciaron a laborar en la empresa Sucroquímica.

Los datos anteriores permiten interpretar que el 83,1% de la población de la empresa sucroquímica, tienen beneficios extralegales debido a que la erosión de los beneficios laborales recién se inicia en el 2014, con la eliminación de ciertas primas para aquellos empleados que inicien a laborar posterior a ese año. Aquí se evidencia una ruptura con el modelo fordista que permitía salarios y prebendas estables y duraderas a través del tiempo, lo cual es significativo porque también la empresa inicia un cambio tecnológico, que es otra de las premisas de la transformación del trabajo en la contemporaneidad. (Harvey, 1998: 171)

En la siguiente tabla se realiza una distribución de los años trabajados por los empleados de la empresa sucroquímica.

²⁷ Véase: <http://www.dinero.com/economia/articulo/mercado-laboral-jovenes-colombia/214613>

Tabla 14. Distribución de rangos de los empleados de la empresa sucroquímica, según los años trabajados, 2015.

Años trabajando en la empresa Sucroquímica	Porcentaje
Menos de un año	5,6%
Entre 1 año y 10 años	35,9%
Entre 11 años y 20 años	26,8%
Entre 21 años y 29 años	25,4%
Entre 30 y 39 años	4,9%
No responde	1,4%
Total Trabajadores	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Como indica la tabla 15, el mayor porcentaje está en 35,9% que son las personas que han laborado entre 1 año y 10 años, el 26, 8% son las personas que han laborado entre 11 años y 20 años y el 25,4% son las personas que llevan trabajando entre 21 años y 29 años y un 4,9% llevan trabajando más de 30 años. Agregando los dos últimos rangos de la población encuestada, se refleja que el 30.3% tiene más de 21 años trabajando en la empresa y si se suman las personas que llevan trabajando más de 11 años el porcentaje sube a 57,1%, dando a entender que la mayoría de esta población tienen una gran trayectoria laboral dentro de la empresa. El promedio de años trabajando en la empresa está en 15,27 años y la moda está en un 1 año.

La tabla 15 muestra la antigüedad de un personal que tiene unas garantías muy similares al del viejo modelo fordista de producción el cual implementaba beneficios laborales como la seguridad laboral, la condición de permanencia, la posibilidad de pensionarse, y todo tipo de seguros²⁸ y beneficios. Los trabajadores que se benefician de cierta plenitud laboral son aquellos trabajadores que tiene más de diez años laborando y precisamente son estos los que negocian el pacto colectivo cada tres años, más precisamente la parte operativa, en este caso lo menciona un exrepresentante de los trabajadores ante la empresa:

“Entrevistado: Púes resulta que en el caso personal mío, cuando normalmente va a negociar van son la parte de producción, van los trabajadores, los técnicos de cierto nivel no pueden ir a negociar, van los ejecutivos por parte de la empresa que son los gerentes y los trabajadores nombran unas personas...cuando a mí me subieron a la subgerencia de manufactura yo ya no iba a negociar, yo negocie más o menos 12 años pacto colectivo se consiguieron ciertas cosas.

Entrevistador: [¿Los que negocian son los operarios más rasos?]

Entrevistado: Hasta cierto punto, porque hay operarios de segunda, operarios de oficios varios, de segunda, de primera, auxiliares, que también negocian”
(Ingeniero Químico Pensionado, 66 años).

Esto también se puede interpretar como una figura paternalista de parte de la empresa hacia los trabajadores y esto es un territorio peligroso para la organización laboral porque tiende a corromper el poder sindical (si está presente) y es difícil que este tenga la capacidad de liberar

²⁸ La empresa tiene un seguro de vida colectivo para los trabajadores asumiendo el 90 % del costo de la prima respectiva, según lo dice el pacto colectivo de 2015-2017.

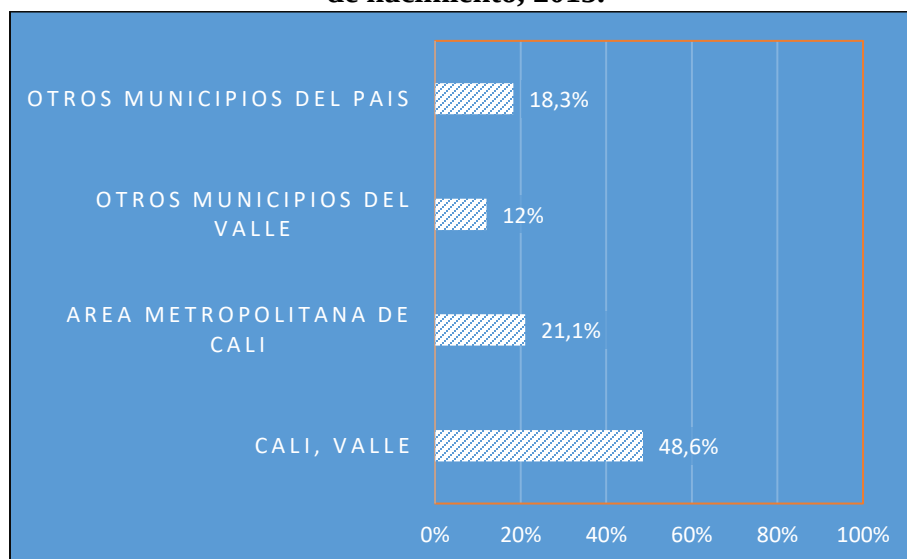
a los empleados de la dominación del << padrino >> y de la beneficencia paternalista, sin embargo, uno de los representantes justifica la razón por la que el sindicato nunca se formó:

Entrevistado: “Porque se vio que, así como había buenos sindicatos, había sindicatos muy penales, gente sindical que era muy, era así como muy venal, vimos que era mejor nuestra relación entendiéndonos directamente con gerencia, planteando ciertas necesidades y vimos que eso nos iba dando resultado, tanto a la empresa como a los trabajadores, al lado ejecutivo como a los trabajadores y fuimos organizando ciertas cosas de común acuerdo mejores que las que tenían ciertas empresas sindicatos y todas esas vainas [además] ... es muy raro, yo no sé hoy en día, pero en ese tiempo era muy raro que el gerente se pusiera a negociar con vos con los trabajadores, porque normalmente, en las convenciones mandan un representante, como un abogado, entonces el contacto la relación era más amigable de más sinceridad digámoslo así, era de más confianza, era de más contacto directo con la gerencia” (Ingeniero Químico Pensionado, 66 años).

Las palabras del Ingeniero Químico se pueden sintetizar en que la empresa sucroquímica tiene control sobre la mano de obra y sobre el empleo, pues desde una visión paternalista socavó la idea de sindicato o alguna forma de asociación de los empleados.

La gráfica 8 muestra la distribución de los lugares de nacimiento de los encuestados, lo cual determina cuales son las ciudades que más aportan a la mano de obra de la empresa Sucroquímica, esto contrastado con el censo de movilidad del área metropolitana de Cali que realizó el Dane en el 2005.

Gráfica 8. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según el lugar de nacimiento, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La distribución del lugar de nacimiento de los trabajadores de la Empresa Sucroquímica se compendia así: el 48,6% es del municipio de Cali, otro 21,1% es del área metropolitana²⁹ de la misma ciudad; el 12% de trabajadores nacieron en otros municipios del Valle Cauca y

²⁹ El Área Metropolitana de Cali está compuesta por los municipios de Palmira, Candelaria, Ginebra, Pradera y Cerrito.

finalmente el 18,3% nacieron fuera del Valle del Cauca. Tal y como lo indica el Dane³⁰ los departamentos en los cuales nacieron los trabajadores, son los de más flujo migratorio con Cali en la última década, entre ellos Pereira, Buenaventura, Ibagué, Pasto, Manizales y Bugalagrande. Sin embargo, los flujos migratorios más importantes en las décadas de los ochenta y noventa son aquellos procedentes del Pacífico, esto en consonancia con la conformación del área metropolitana que tiene Cali, que son los municipios del sur de Valle. Una de las razones más usuales por las que los trabajadores llegan a Cali es para estudiar o para trabajar, esto lo dice un ingeniero industrial:

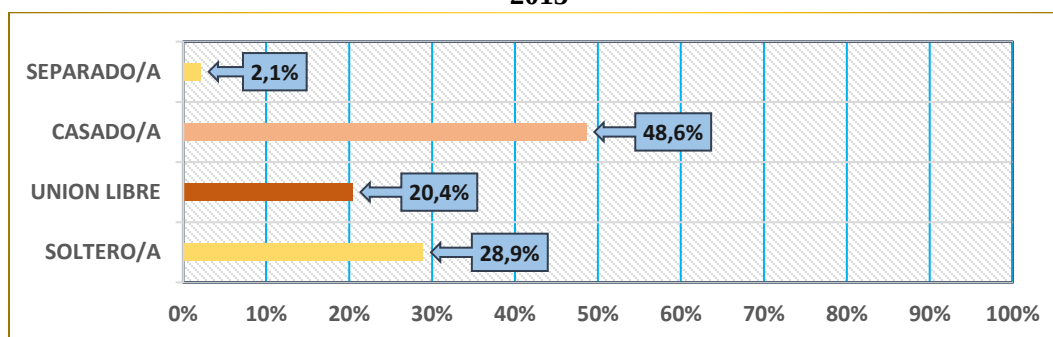
Entrevistado: “...Yo nací en Pereira porque mi papá es de Pereira y mi mamá es de Viterbo, Caldas. No yo como le dije inicialmente yo soy tecnólogo químico, entonces por la Universidad Tecnológica de Pereira, solicite hacer la práctica acá (empresa Sucroquímica) eso fue en el año 1987, cuando terminé de estudiar la tecnología y realice la práctica en el laboratorio de cítrico...” [Luego se gradúa de Ingeniero Industrial en la Universidad Autónoma]. (Ingeniero Industrial, Supervisor de Germinadores, Planta Cítrico).

Esto demuestra que existe un flujo migratorio importante hacia Cali y su área metropolitana, sobre todo de regiones fuera del Valle del Cauca, entre esas Pereira y el eje cafetero.

4.3 Distribución racial y estado civil de los empleados de la empresa sucroquímica

En la gráfica 9 se expone la tendencia del estado civil de los encuestados de los trabajadores de la empresa Sucroquímica.

Gráfico 9. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica según el estado civil, 2015



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Según los datos que revela la encuesta, los trabajadores casados son el 48,6% siendo el valor que más sobresale. Sin embargo, el personal que está soltero es del 28,9 %, posteriormente se encuentran aquellas personas que viven en unión libre con un 20,4% y finalmente están los separados con un 2,1%.

Los datos anteriores muestran que gran parte de los trabajadores de la empresa sucroquímica, tienen pareja, preferiblemente casadas y en segundo lugar en unión libre, claro está compartido con las personas divorciadas. Los datos anteriores llevan a pensar en una posible relación entre la edad y el estado civil de un trabajador de la empresa Sucroquímica. Es en

³⁰ Véase: http://www.dane.gov.co/censo/files/analisis/cali/movil_cali.pdf

este sentido que en la siguiente tabla se realiza un cruce entre estado civil y la edad del trabajador.

Tabla 15. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por el estado civil según los rangos de edad, 2015

Estado civil Trabajador	30 o menos años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Mayor de 50 años
Soltero/a	68,4%	33,3%	10,0%	21,9%
Unión libre	10,5%	25,5%	27,5%	9,4%
Casado/a	21,1%	39,2%	62,5%	62,5%
Separado/a		2,0%		6,3%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,000, con un recuento de 31,3%, comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables estado civil y edad están relacionadas, es decir son dependientes. La relación de los rangos de edad y el estado civil de los encuestados indica que gran parte de las personas solteras se encuentran en un rango de edad entre los 31 y 40 años, y en menor proporción entre los 41 y 50 años. El rango de edad donde hay más personas en unión libre, son aquellas que se encuentran entre los 31 y 40 años de edad, y en menor cuantía aquellos que son menores de 30 años.

La distribución para las personas casadas está en tres rangos que van desde los 31 a los 40 años, entre los 41 y 50 años y aquellos que son mayores de 50 años, siendo el rango de 41 a 50 años con más personas casadas. Y por último están las personas separadas que son aquellas que tienen más de 50 años y en menor medida está el rango entre 31 y 40 años con tan solo una persona. Interpretando estos datos se puede decir que el 97,9% de los trabajadores que tienen contrato indefinido o definido están en algún tipo de relación y que tan solo el 2,1% está separado. Por otro lado, se puede decir que las personas que tienden a estar casadas están dentro de un rango de 31 años más de 50 años, lo cual ubica esta población entre adultos jóvenes y personas de mediana edad. En cuanto a las personas que conviven en unión libre son aquellas que tienen un rango de edad menor que va desde los 30 años o menos hasta los 40 años, es decir la población más joven de la empresa.

Esto conlleva a la conclusión que las personas de edad media que trabajan en la empresa sucroquímica tienden a establecer relaciones estables, preferiblemente se casan y en segunda medida conviven en unión libre, es decir los trabajadores de la época fordista y con más beneficios tienden a estar casados y los que son más jóvenes y conviven en un modelo laboral flexibilizado, están solteros, dichos estados civiles se dan tanto en hombres como mujeres.

La siguiente tabla 17 muestra la relación entre el estado civil y los estudios superiores.

Tabla 16. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por el estado civil según los estudios realizados, 2015

Estado civil Trabajador	Nivel de estudio alcanzado		Total
	Estudios No Superiores	Estudios Superiores	
Soltero/a	2,3%	40,4%	28,9%
Unión libre	25,6%	18,2%	20,4%
Casado/a	69,8%	39,4%	48,6%
Separado/a	2,3%	2%	2,1%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,000 con un recuento del 25%, comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables estado civil y estudios están relacionadas es decir son dependientes. Los trabajadores que están solteros son las personas que más estudios superiores han realizado, seguidos muy de cerca por las personas casadas y posteriormente están los trabajadores que se encuentran en unión libre. Aquellos que no tienen estudios superiores, están en gran parte casados, seguido por aquellos que están en unión libre. Lo que evidencia estos valores es que la población que tiene estudios superiores o está casada o soltera, fenómeno que no se da para los que no tienen estudios superiores, puesto que estos se encuentran casados o en unión libre, llegando así a la conclusión que entre más estudios superiores tenga un trabajador de la empresa sucroquímica, las posibilidades de no tener pareja serán más altas. Este fenómeno se da entonces en la población más joven de la empresa, pues son estos trabajadores los que más estudios superiores tienen.

En cuanto a la relación entre sexo, estado civil y número de hijos (véase la tabla 18) tanto los hombres como las mujeres no tienen más de cinco hijos, el promedio de hijos está en 1,3 y la moda, son las personas que no tienen hijos. El promedio de hijos para los hombres es de 1.5 hijos y para las mujeres es de 0.6 hijos.

Es entonces que el 75% de los hombres solteros no tienen hijos y que el 16.7% tienen tan solo un hijo y finalmente el 8.3% tienen dos hijos. Los hombres en unión libre el 26.9% no tienen hijos, el 23.1% tienen un hijo, 34.6% tiene dos hijos, el 11.5% tiene tres hijos y 3.8% tiene cuatro hijos. Los hombres casados son los que más hijos tienen, aunque el 8,2% no tiene hijos, el 24.6% tiene al menos un hijo, el 37.7% tiene dos hijos, el 24.6% tiene tres hijos y el 4.9% tiene cuatro hijos, esto lo que demuestra agregando estos datos es que 91.8% de los hombres casados tiene por lo menos un hijo, cabe que señalar el contraste entre los hombres separados y los casados pues los primeros no tienen hijos.

Los datos demuestran que ninguna mujer soltera tiene más de un hijo, debido a que el 82.4% de las mujeres solteras no tienen hijos y el 11.8% tiene al menos uno. Las mujeres que viven en unión libre no tienen más de dos hijos, y tienen los porcentajes equitativamente distribuidos debido a que el 33.3% no tienen hijos, otro 33.3% tiene al menos un hijo y finalmente otro 33.3% tiene dos hijos. Las mujeres casadas no pasan de tener más de dos

hijos, debido a que el 25% no tienen hijos, otro 25% tiene al menos un hijo y finalmente el 50% tiene dos hijos. Las mujeres separadas no tienen hijos. Esto demuestra que existe una mayor probabilidad de tener hijos, en la medida que la persona que trabaje en la empresa sucroquímica está casada o en su defecto conviva en unión libre, a continuación, se expone la tabla en donde se relaciona el sexo, el estado civil y el número de hijos.

Lo anterior demuestra que los trabajadores que han vivido en un modelo fordista, que provee estabilidad económica como las personas casadas, tienen más hijos que aquellos que han vivido en una época de flexibilización laboral, sin embargo este argumento tiene su matiz y es que los trabajadores más flexibilizados o que en su defecto tienen menos beneficios extralegales son los más jóvenes, la pregunta sería entonces si estos jóvenes trabajadores tendrán la misma tendencia en cuanto a natalidad que aquellos de la época fordista, lo cual no se puede responder porque no ha sucedido.

Tabla 17. Distribución de los empleados de la empresa sucroquímica por sexo y estado civil según el número de hijos, 2015.

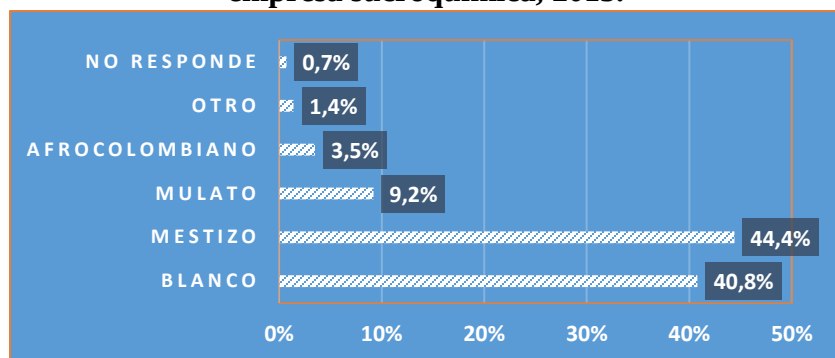
Estado civil del encuestado		No tiene Hijos	Tiene 1 Hijo	Tiene 2 Hijos	Tiene 3 Hijos	Tiene 4 Hijos	No responde	Total
Hombre	Soltero/a	60%	16%	5,9%	0%	0%	0%	21,4%
	Unión libre	23,3%	24%	26,5%	16,7%	25%	0%	23,2%
	Casado/a	16,7%	60%	67,6%	83,3%	75%	0%	54,5%
	Separado/a	0%	0%	0%	0%	0%	100%	,9%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mujer	Soltero/a	82,4%	33,3%	0%			100%	56,7%
	Unión libre	5,9%	16,7%	16,7%			0%	10%
	Casado/a	11,8%	33,3%	66,7%			0%	26,7%
	Separado/a	0%	16,7%	16,7%			0%	6,7%
	Total	100%	100%	100%			100%	100%
Total	Soltero/a	68,1%	19,4%	5%	0%	0%	50%	28,9%
	Unión libre	17%	22,6%	25%	16,7%	25%	0%	20,4%
	Casado/a	14,9%	54,8%	67,5%	83,3%	75%	0%	48,6%
	Separado/a	0%	3,2%	2,5%	0%	0%	50%	2,1%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

4.4 auto reconocimiento étnico, salarios y nivel educativo de los empleados de la empresa sucroquímica

En la gráfica 10 se expone la distribución del auto reconocimiento étnico de los trabajadores de la empresa sucroquímica que tienen un contrato a término fijo o indefinido, lo cual es contrastado con los datos del censo del año 2005 y con un estudio sobre Colombia, de la Biblioteca del Congreso de los Estados Unidos, posteriormente se describe a las encuestadas por el color de su cara de acuerdo a la escala cromática de la encuesta Lapop, en donde se agregan los datos para un mejor comprensión de los mismos.

Gráfico 10. Distribución del auto reconocimiento étnico³¹ de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

4.5 Pertenencia étnica y racial de la empresa sucroquímica

El 81.2% de los trabajadores de la empresa Sucroquímica, se reconocen racialmente como mestizos o blancos (ver gráfico 8) el 9.2% lo hacen como mulatos, el 3,5% lo hacen como afrocolombianos y el 1,4% se reconocen pertenecientes a otro grupo étnico racial. Según el censo de 2005 de la ciudad de Cali, la cual es la ciudad donde más residen los empleados de la empresa sucroquímica (ver gráfica 4), el 26,2% se auto-reconocen como negros, mulatos, afrodescendientes o afrocolombianos. Comparando los datos del censo de Cali del 2005 y los de la encuesta, se evidencia que la proporción de las personas que se reconocen como negras es pequeña, pues no pasa del 3,5%. Sin embargo, existen matices en cuanto a la cantidad de la población negra que existe en Colombia, pues dependiendo como se pregunte, varia el conteo de la población, esto según Urrea (2014:97). Pero de acuerdo al argumento de un libro denominado Colombia a Country Study (2010:90,91) de la biblioteca del congreso de los Estados Unidos, el censo del 2005 reportó que el 10,5% de la población es negra, eso equivale a 4.3 millones de colombianos, y 3,4% de la población es indígena lo cual equivale a 1,4 millones de colombianos y por último está la población gitana que corresponde al 0.01% de la población es decir no más de 5000 personas, esto en cuanto a grupos minoritarios. En síntesis lo que se intenta decir es que la población minoritaria en

³¹ Según la encuesta de empleo y calidad de vida de los años 2012-2013: Al indagar a los encuestados sobre su raza (autor-reconocimiento racial) se encuentra que para el total del municipio de Cali, el 32.2 % se considera mestizo, siendo este el porcentaje más alto; le sigue la raza blanca con 30.8 %, la raza negra con 12.5 %, la raza mulata con 12.1 % y en último lugar, con la proporción más baja se encuentra la raza indígena con 6 %. Las comunas de Cali que registran la mayor proporción de población que se autor-reconoce racialmente como negra son las comunas 13, 14 y 15 con el 20.2 %, 23.4 % y 30.7 %, respectivamente.

Colombia puede ser más amplia, de lo que se reconoce, lo cual hace importante investigar esta minoría dentro de la industria azucarera, en este caso una empresa Sucroquímica.

En cuanto a las personas que se reconocen como blancas y mestizas constituyen el 86% de la población, el cual desagregándolo sería el 49% mestizo y 37% blanco, empero muchas personas se identifican como blancas, cuando realmente pertenecen a la raza mestiza, lo cual lleva a concluir que las personas que tienen algún ancestro europeo no pasan del 20% de la población.³² Pero aún más interesante es la distribución de las razas por el país, las personas blancas tienden a vivir en los centros urbanos más desarrollados o en ciudades intermedias que apenas florecen; la composición racial, de la mayoría de las ciudades en Colombia es mestiza, puesto que los conquistadores españoles se mezclaron con los indios de la región andina, estos en las últimas décadas han ayudado a la expansión urbana de Colombia puesto que componen la clase trabajadora o a sectores pobres.

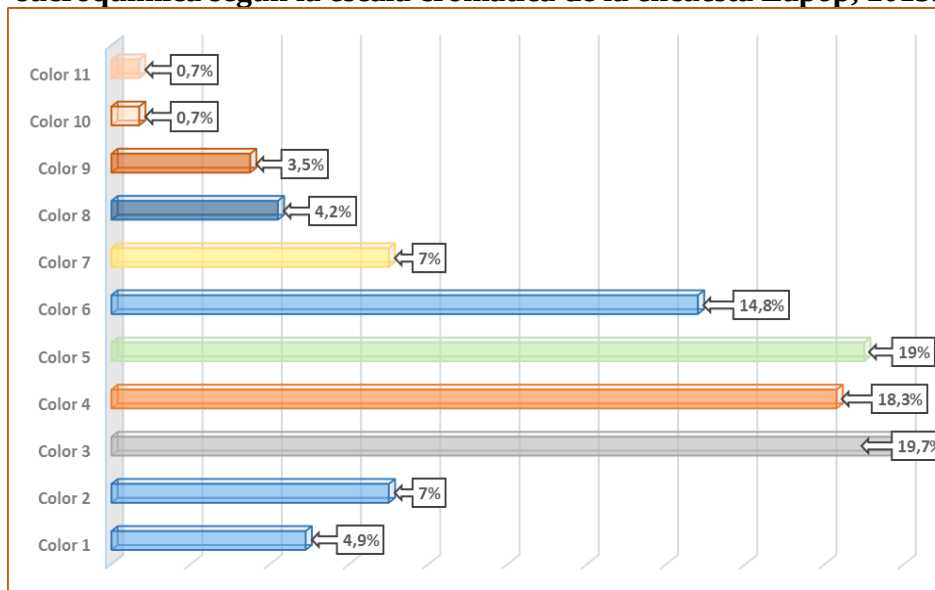
La población negra ha permanecido en las áreas más bajas de la costa Caribe y del Pacífico y a lo largo del Cauca y Magdalena. Esta población está concentrada principalmente en el departamento de Bolívar y en las tierras bajas de los departamentos del Cauca, Chocó y Valle del Cauca y concentraciones secundarias en los departamentos del Atlántico, Córdoba, Nariño, Magdalena y Sucre. En el departamento del Chocó los negros han remplazado ampliamente a los indígenas, pues la constitución de la población negra en el Chocó representa el 80%. Contrario a la proporción racial de blancos y mestizos pues la población colombiana se compone en un 86% de esta.

La población negra, es muy reducida pues en la empresa sucroquímica, representa tan solo el 3,5% del total de los trabajadores y en Colombia esta población es 10% del total del país,³³ en síntesis la población negra es minoritaria en la empresa sucroquímica y por lo general son operarios de planta y no tienen cargos directivos o rangos intermedios. En cambio los mestizos y blancos de la empresa sucroquímica, si tienen cargos directivos e intermedios, además de pertenecer en gran parte a la zona operativa de la producción del ácido cítrico.

³² Véase: <http://www.vanderbilt.edu/lapop/news/052812.Colombia-Universia.pdf>

³³ Véase: <https://www.loc.gov/books/?q=colombia>

Gráfico 11. Distribución del color de la cara de los trabajadores de la empresa sucroquímica según la escala cromática de la encuesta Lapop, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

El concepto de raza tiene dos posturas según los académicos, la primera postura indica que el racismo ha estado presente dentro de la historia colombiana en breves periodos de tiempo principalmente en el siglo XIX. La segunda postura argumenta que el racismo siempre ha estado presente, desde el mundo colonial incluso desde la misma aparición del concepto de raza.

El concepto de raza es una práctica colonial, en donde se categorizaba a los individuos en castas de acuerdo a las características físicas y culturales que incluso en la contemporaneidad de la sociedad colombiana subsiste. La transición al concepto de raza, se da cuando aparece el modelo republicano, que proporciona un ideal de igualdad y políticas de inclusión que entran en tensión con el sistema de clasificación de la colonia (Telles, 2014:89).

En consecuencia el modelo republicano colombiano, se basaba en una pirámide de color, pues para acceder a la ciudadanía y a ciertos derechos civiles se asociaba las pieles claras al progreso y al desarrollo, contrario a aquellos que tenían la piel oscura que estaban en el fondo de la pirámide y no tenían ningún derecho. Esto trajo consigo una serie de movimientos étnicos raciales que se expresaron desde el inicio del siglo XIX. En ese sentido la composición racial es un indicativo de dicha pirámide de color es por eso que se utiliza la escala cromática de la encuesta Lapop³⁴, que contiene 11 rangos de color de piel siendo el color 1 el más claro y el 11 el más oscuro, la clasificación arroja resultados desagregados que se muestran en el gráfico 11 teniendo como moda el color 3.

El propósito de caracterizar la población según el color de piel, parte de la idea de que Colombia es un país en donde la pigmentocracia³⁵ existe, pues como lo dice Edward Telles

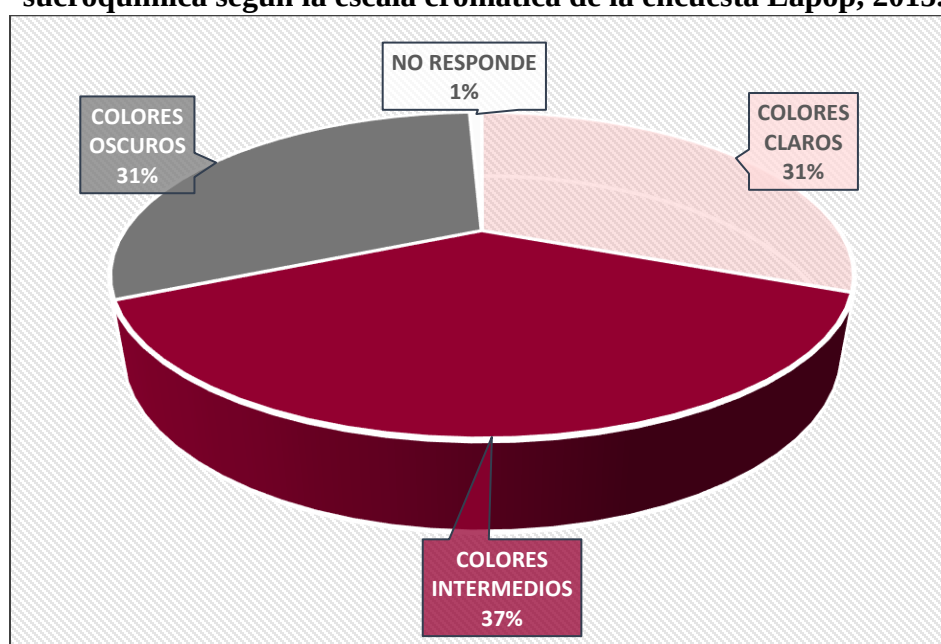
³⁴ Véase: <http://www.vanderbilt.edu/lapop-espanol/>

³⁵ Véase: <http://www.elspectador.com/opinion/pigmentocracia-colombiana>

(Telles, 2014:122) el color de piel moldea la vida cotidiana, el consumo cultural, permite acceder a ciertos bienes y servicios y sobre todo define las oportunidades educativas y ocupacionales³⁶. Los datos a los cuales se hace alusión, en la gráfica 12 hacen referencia a las 142 personas encuestadas.

Para efectos de análisis, se agruparon los colores del 1 al 3 como colores claros, el 4 y 5 como colores intermedios y los colores del 6 al 11 como colores oscuros. Como se puede ver en la gráfica 12 el 31% de la población que está contratada a término indefinido o definido, su color de piel es claro, así mismo 37% de los trabajadores tienen un color de piel intermedio y por último los colores oscuros tienen un 37% en la distribución de la escala cromática, por último cabe señalar la similitud de porcentajes en los colores claros y oscuros.

Gráfica 12. Distribución del color de piel de los trabajadores de la empresa sucroquímica según la escala cromática de la encuesta Lapop, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

En el cruce de tres tipos de variables, que en este caso serían sexo, auto-reconocimiento étnico y la escala cromática (ver tabla 21) se pueden ver las diferencias porcentuales entre la agrupación de los colores de la escala cromática con el auto reconocimiento racial, discriminado por sexo: la proporción de hombres que se identifican racialmente como blancos, tienen el 45.5% piel clara, otro 45.5% tiene colores de piel intermedia y tan solo el 9.1% tiene piel oscura, por lo cual tan solo el 45.5% coincide el auto reconocimiento étnico con el color claro de piel. La proporción de hombres que se identifican racialmente como mestizos tienen el 19.2% una piel clara, el 36.5% tienen colores de piel intermedios y el 44.2% tienen piel oscura, esto indica que el 36.5% coincide con los colores intermedios de

³⁶ La pregunta que se toma de la encuesta Lapop, utiliza una paleta de colores con la cual el encuestador hace una valoración externa del color de la piel del rostro, dicha paleta viene en una escala del 1 al 11, siendo el 1 el más claro y el 11 el más oscuro. Como segunda medida se toma una valoración étnica-racial que la persona hace de sí misma, de esta manera la variable étnica y racial se indaga por dos vías exógena y endógena.

la escala cromática de auto reconocimiento racial. Los hombres que se auto reconocieron racialmente como mulatos, el 11.1% tiene la piel clara, 44.4% tienen la piel en colores intermedios y otro 44.4% tienen la piel oscura. Aquellos hombres que se auto reconocen como mulatos tienen 88.8% de su color de piel entre colores intermedios y oscuros, lo cual es coincidente con el auto reconocimiento étnico. Finalmente están los hombres que se auto reconocieron racialmente como afrocolombianos, de los cuales el 100% tiene la piel en colores oscuros.

Las mujeres que se auto reconocieron racialmente como blancas tienen una distribución en el tono de piel claro del 57.1% y en los colores intermedios de 42.9%, en los colores más oscuros no hubo ninguna mujer. Esta distribución de colores de piel indica que las personas que se auto reconocieron como blancas, el 57.1% coincide con el color de piel claro. El 36.4% de las mujeres que se auto reconocen como mestizas, tienen la piel clara, otro 36.4% tienen la piel en colores intermedios y un 27.3% la tiene en colores oscuros para la piel. Tan solo el 36.4% de los colores de piel intermedios coinciden con el auto reconocimiento.

Lo anterior demuestra una tendencia estadística consistente a lo esperado, puesto que la mayoría de los trabajadores tanto operativos como administrativos están agregados en los colores intermedios de la anterior gráfica, y así mismo sucede con el auto reconocimiento étnico. Entonces los datos que suministra la encuesta realizada en la empresa sucroquímica, son sólidos en comparación del boletín del censo del 2005³⁷ en Palmira³⁸, puesto que el 14% de la población se auto reconoce como negro, mulato, afrodescendiente o afrocolombiano.

En síntesis la mayoría de personas negras, no tienen acceso a cargos altos o intermedios, en la escala piramidal de la empresa sucroquímica, generalmente estos son relegados a trabajos de menor cuantía, esto desde luego basado en la encuesta realizada en dicha fábrica.

³⁷ Véase: <https://www.dane.gov.co/files/censo2005/perfiles/valle/palmira.pdf>

³⁸ La empresa sucroquímica se encuentra en las afueras de la ciudad de Palmira.

Tabla 18. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por sexo y auto reconocimiento étnico según la escala cromática de la encuesta Lapop, 2015.

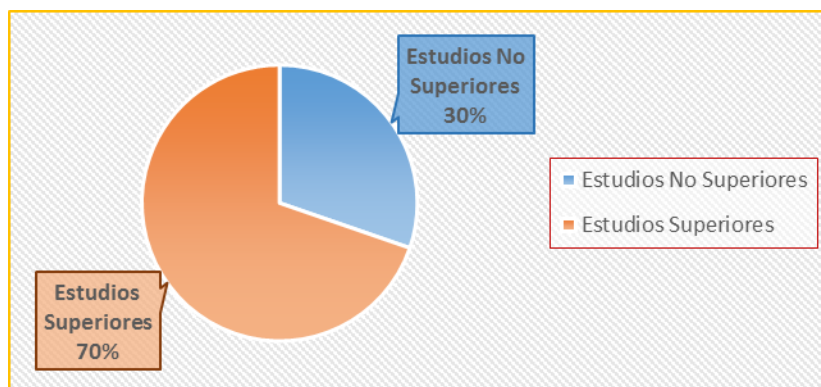
Sexo del Trabajador		Escala Cromatica			Total
		Colores Claros	Colores Intermedios	Colores Oscuros	
Hombre	Blanco	45,5%	45,5%	9,1%	100%
	Mestizo	19,2%	36,5%	44,2%	100%
	Mulato	11,1%	44,4%	44,4%	100%
	Afrocolombiano			100%	100%
	Otro			100%	100%
	Total	27,9%	38,7%	33,3%	100%
Mujer	Blanco	57,1%	42,9%		100%
	Mestizo	36,4%	36,4%	27,3%	100%
	Mulato			100%	100%
	Afrocolombiano	100%			100%
	Total	43,3%	33,3%	23,3%	100%
Total	Blanco	48,3%	44,8%	6,9%	100%
	Mestizo	22,2%	36,5%	41,3%	100%
	Mulato	7,7%	30,8%	61,5%	100%
	Afrocolombiano	20%		80%	100%
	Otro			100%	100%
	Total	31,2%	37,6%	31,2%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

El 7.7% de las mujeres que se consideran étnicamente mulatas, tienen un color de piel claro, 30.8% tiene colores de piel intermedios, y un 61.6% tienen una piel oscura, la cual es la mayoría de población en esta definición racial. Lo cual indica que el 92.4% tiene colores de piel en la escala cromática ya sean intermedios u oscuros. Tan solo una mujer se auto-reconoció como afrocolombiana, sin embargo en escala cromática el tono de su piel es claro, lo cual no es coincidente con el auto-reconocimiento étnico.

En la siguiente gráfica se expone el nivel de estudios alcanzado, por el personal de la empresa Sucroquímica, en donde se realiza un comparación con la encuesta de Calidad de empleo y de vida de la ciudad de Cali.

Gráfica 13. Nivel de estudios alcanzado por los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

4.6 Nivel de estudios alcanzado de los empleados de la empresa sucroquímica

Esta empresa tiene una gran cualificación en lo que se denomina el mercado primario de trabajo que son los empleados indispensables para el futuro de la organización a largo plazo y por tanto tienen unos beneficios que aquellos que están en la periferia no los tienen, como mayor seguridad laboral, pensiones, seguros y otros derechos y beneficios marginales que son relativamente generosos. (Harvey, 1990:174)

Sin embargo esta empresa tiene unas características muy particulares, pues al ser una empresa de alta tecnología, su recurso humano es altamente calificado tanto en términos formales como lo son los títulos y diplomas, pero también existe un grupo de trabajadores que adquirieron un alto nivel de competencias, es decir individuos que poseen *un saber hacer* y que por tanto son necesarios en la producción. (Durand, 2012:107,108). Los argumentos anteriores se basan en la relación porcentual que presenta la gráfica 13, pues según los datos tratados el 70% de los trabajadores contratados a término indefinido o fijo tienen estudios superiores³⁹.

En los gloriosos años treinta el régimen de movilización fordiano se basaba en recompensar las dificultades que se encontraban en la producción, esto se lograba con mayores beneficios laborales como primas, bonos y suplementos salariales. Estos beneficios salariales se lograban gracias a un modelo de acumulación que garantizaba la venta de todo aquello que se producía, este modelo se fue erosionando a inicios de los años setenta, debido a un agotamiento de las normas de consumo y la instalación de la flexibilización laboral, que en los años posteriores a los años setenta se introdujo en los contratos laborales, y en las trayectorias de los trabajadores.

Las transformaciones políticas económicas y sociales posteriores a los años setenta cambiaron la forma en que se contrata el trabajador, para este ya no solo es suficiente, las actitudes frente al trabajo, es decir el deseo de progresar y el nivel de aspiración que se tenga, si no que se necesitan una serie de competencias, que implican una imbricación del saber y del saber hacer, que otras palabras es relación entre el conocimiento adquirido en la

³⁹ Vale la pena decir que una de las características para ser trabajador de esta empresa, es tener como mínimo el bachillerato, sin importar el tipo de contrato que se tenga.

universidad y la experiencia. Entonces en el mercado laboral la idea de evaluación del trabajo aparece, lo que implica una racionalización del comportamiento por parte de los trabajadores, ya que estos se tienen que adaptar a los puestos de trabajo, o al contenido del trabajo.

En el clúster azucarero colombiano, el área sucroquímica y alcoquímica son los que mayor potencial de desarrollo ofrecen por la cantidad de productos que puede fabricar a partir del azúcar y la melaza y sus derivados: alcohol, ácido cítrico, citrato de sodio, citrato de calcio, ácido acético, vinagre, acetato de etilo, levaduras, vinazas, yeso y CO₂. La materia prima requerida para estos procesos la suministran los ingenios del Cauca y providencia, la cual se transforma en las dos plantas que poseen las empresas; una de ácido cítrico y otra de alcoquímica. Lo cual implica una alta cualificación de personal para desarrollar los productos anteriormente mencionados.

Con el propósito de no caer en una generalización estadística impropia e inadecuada, la comparación de los datos del nivel de estudios alcanzado por los trabajadores en la empresa sucroquímica se realizan con los ingenios Providencia e Incauca, debido a que son los principales proveedores de azúcar y melaza, materia prima de la empresa sucroquímica. Los datos del nivel de estudios alcanzado de los ingenios mencionados, se encuentran en los reportes de sostenibilidad de los años 2015 de cada compañía.

Según el reporte de sostenibilidad del 2015⁴⁰ del ingenio providencia de los 1689 trabajadores 1685 tiene algún nivel de estudio alcanzado. Agregando los niveles de estudio superiores como son técnico, tecnología y pregrado, 695 trabajadores tienen este nivel educativo, lo cual equivale al 41,2% de la población total del ingenio Providencia en el año 2015.

Tabla 19. Distribución de los trabajadores del Ingenio Providencia según nivel educativo, 2015

INGENIO PROVIDENCIA	Número de trabajadores
NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO	
Primaria	152
Bachiller	838
Técnico	282
Tecnología	161
Pregrado	252
Total Trabajadores	1685

Fuente: Informe de responsabilidad social del Ingenio Providencia 2015

El reporte de sostenibilidad del 2015 del ingenio Incauca⁴¹ indica que de los 2276 trabajadores que tiene 1967 tiene algún nivel educativo, igualmente agregando los niveles educativos superiores del ingenio el 28,9 % tiene algún nivel de educación superior.

⁴⁰ Véase: http://www.ingprovidencia.com/wp-content/uploads/2016/12/informe_de_sostenibilidad_2014_-_2015.pdf

⁴¹ Véase: <http://incauca.incc.4cloud.co/wp-content/uploads/2016/07/Sostenibilidad%20incauca.pdf>

Tabla 20. Distribución de los trabajadores del Ingenio Incauca según nivel educativo, 2015

INGENIO INCAUCA	Número de trabajadores
NIVEL DE ESTUDIOS ALCANZADO	
Primaria	527
Bachiller	782
Tecnico	165
Tecnología	246
Pregrado	247
Total Trabajadores	1967

Fuente: Informe de responsabilidad social del ingenio Incauca 2015

Los datos anteriores en comparación de la empresa sucroquímica demuestran una gran diferencia de cualificación del recurso humano, sin embargo dichos datos no son más que una tendencia, debido a que los reportes de sostenibilidad de ambos ingenios no aclaran porque ciertos trabajadores no aparecen en los niveles educativos. Otro argumento que puede matizar la comparación de la cualificación del recurso humano es el tamaño de cada compañía y la necesidad específica de la cualificación de un trabajador, en síntesis se puede decir que la hipótesis de una mayor cualificación de la empresa sucroquímica no está adecuadamente comprobada aunque podría ser plausible.

En ese mismo sentido la relación entre el auto reconocimiento étnico y el nivel estudios superiores, da un panorama mucho más preciso de las personas que laboran dentro del mercado primario de trabajo, que está compuesto por los empleados que gozan de unas perspectivas más estables como pensiones, beneficios salariales extras además de una estabilidad laboral, como se evidencia en la tabla 22.

Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de $\alpha 0,105$ con un recuento del 58.3%, comprobándose así la hipótesis nula, que afirma que las variables auto-reconocimiento étnico y el nivel de estudios superior no están relacionadas, es decir son independientes. Lo que indican los datos en la tabla 22 es que de las 142 personas encuestadas, 141 se auto-reconocen en alguna categoría étnica, también se agregaron dos categorías de autore-conomiento étnico, como es afrocolombiano y mulato, debido a que la tendencia esperada se cumple⁴².

⁴² La persona 142 no contesto a la pregunta.

Tabla 21. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por Autoreconocimiento étnico según el nivel de estudios, 2015.

Autoreconocimiento étnico	Estudios No Superiores	Estudios Superiores	Total
	19%	81%	100%
Mestizo	36,5%	63,5%	100%
Mulato	46,2%	53,8%	100%
Afrocolombiano	40%	60%	100%
Otro	50%	50%	100%
Total	30,5%	69,5%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Los datos que muestra la tabla 22 son bastantes consistentes con lo esperado, debido a que la categoría étnica con más estudios superiores es la blanca, sin embargo el 55,6 % de la población mulata y afrocolombiana tiene estudios superiores. En síntesis 99 personas de las 142 encuestadas tienen educación superior.

Aurora Vergara Figueroa (2014) es socióloga egresada de la Universidad del Valle, dirigió una investigación sobre las diferencias salariales por razones étnicas entre mujeres con igual grado de escolaridad, que presentó en el Foro Cero Discriminación, organizado por la Oficina de Asuntos Étnicos y Afrodescendientes de la Alcaldía de Cali y en el cual subraya que a mayor nivel de educación mayor salario, además cuando un empleador ve a una mujer afro con maestría o especialización, la percibe como un empleado más productivo, considerando que ha superado todas las limitaciones de la exclusión y pobreza de la cual proviene, sin embargo cuando estas mujeres afrocolombianas no tienen mayor nivel de escolaridad se les paga menos, debido a que se les ve como “gente perezosa” lo cual oculta la exclusión y las pocas oportunidades de educación que estas personas tienen.⁴³ A continuación se expone la relación entre el sexo y el nivel de estudios, esto a su vez es contrastado con datos del Ministerio de Educación Nacional.

Sin embargo la economista Nazly González Rivas, argumenta en su investigación de postgrado que el mayor nivel educativo, sobre todo el profesional, no reduce las tasas de empleo femenino para las mujeres negras en Cali. Ósea, no es cierto ese modelo de inclusión racial al ser más educadas por parte de las elites empresariales; la única ventaja es que obliga al estado a generar políticas de inclusión que proporcionen igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, las cuales deben ir acompañadas con mayor inversión en educación de calidad para la población afrocolombiana (González, 2009). En síntesis la hipótesis propuesta no está adecuadamente comprobada pero podría ser plausible.

A continuación se expone la relación entre el sexo y el nivel de estudios, esto a su vez es contrastado con datos del Ministerio de Educación Nacional.

⁴³ Véase: <http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/odisea-conseguir-empleo-siendo-indigena-o-afro>

Tabla 22. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por sexo según el nivel de estudios, 2015.

Sexo del Trabajador	Estudios No Superiores	Estudios Superiores	Total
Hombre	37,5%	62,5%	100%
	97,7%	70,7%	78,9%
Mujer	3,3%	96,7%	100%
	2,3%	29,3%	21,1%
Total	30,3%	69,7%	100%
	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,000 con un recuento del 0% comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables sexo y nivel de estudios están relacionadas es decir son dependientes. Según los datos recopilados las mujeres son el género que más estudios superiores ha realizado, puesto que el 96.7% de las mujeres encuestadas realizó estudios terciarios y tan solo el 3,3% no los tiene. De los hombres encuestados el 62.5% tienen estudios superiores y el 37.5% no los tiene. Según los datos del censo de 2005⁴⁴, la población que posee estudios superiores o de postgrado en Cali es del 16%, lo cual es superado ampliamente en esta empresa, empero las mujeres en Colombia obtienen más títulos universitarios que los hombres⁴⁵según estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, en el país el 54.4% de los títulos otorgados en educación superior son adjudicados a mujeres, mientras que el 45.6% son para hombres, lo cual se evidencia en la empresa objeto de estudio.

Empero las mujeres pueden tener mayor educación en la empresa sucroquímica debido a que desempeñan cargos administrativos y los hombres están más involucrados en los procesos operativos de producción, puesto que los trabajadores que no tienen educación superior, son trabajadores de planta y muchos de ellos llevan 15 años trabajando, por lo cual el proceso del ácido cítrico es para ellos un conocimiento común, el *know how*, lo cual los vuelve indispensables para el funcionamiento a largo plazo de la fábrica.

Las empresas se empeñan cada vez en reducir el número de trabajadores pertenecientes al núcleo primario de trabajo, es decir aquellos empleados que son más difíciles de remover y tienen mejores beneficios sociales, esto a raíz de adaptarse de mejor manera a las exigencias de un mercado que exige cada vez más flexibilidad laboral, sin embargo existen trabajadores que tienen un conocimiento que es difícil de reemplazar con empleados más jóvenes, esto garantiza entonces una estabilidad dentro de la empresa.

Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,000 con un recuento del 41,7% comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables estrato y nivel educativo están asociadas, es decir son dependientes⁴⁶. Lo que muestra la tabla

⁴⁴ Véase: http://www.dane.gov.co/files/censo2005/PERFIL_PDF_CG2005/76001T7T000.PDF

⁴⁵ Véase: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-10504144>

⁴⁶ El recuento es del 50%

24 es que tanto el estrato tres como el cuatro, son aquellos que más educación superior tienen, y son los que se encuentran en un nivel económico medio y medio-alto.

Tabla 23. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por estratos sociales según el nivel de estudios, 2015.

Estrato Trabajadores	Estudios No Superiores	Estudios Superiores	Total
Estrato 1		100%	100%
		2,1%	1,4%
Estrato 2	54,8%	45,2%	100%
	39,5%	14,4%	22,1%
Estrato 3	39,7%	60,3%	100%
	53,5%	36,1%	41,4%
Estrato 4	9,1%	90,9%	100%
	7%	30,9%	23,6%
Estrato 5		100%	100%
		14,4%	10%
Estrato 6		100%	100%
		2,1%	1,4%
Total	30,7%	69,3%	100%
	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

En la tabla 25 se exponen los diferentes rangos salariales de la empresa Sucroquímica

Tabla 24. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por rangos salariales, 2015.

Rango de salarios trabajadores	Porcentaje
Entre 1.350.001 a 1.700.000	18,3%
Entre 1.700.001 a 2.400.000	35%
Entre 2.400.001 a 3.100.000	16,9%
Entre 3.100.001 a 4.500.000	18,3%
Más de 4.500.001	7%
Total	95,1%
Perdidos Sistema	4,9%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Lo que muestra la distribución de los rangos salariales de los trabajadores de la empresa sucroquímica, es que el 34.5% de los trabajadores tienen un rango salarial de 1.700.001 a 2.400.000. En ese mismo orden de ideas el rango salarial entre 2.400.001 y 3.100.000 es del 16.9%, en los rangos de 1.350.001 y 1.700.000, 3.100.001 y 4.500.000 el porcentaje es equivalente con 18.3% y finalmente el rango de más de 4.500.001 que tiene un 7% siendo el estipendio que menos paga la empresa.

A pesar que la empresa sucroquímica dice tener un salario base de 1.281.960, no se aplican a los trabajadores de planta puesto que los rangos son superiores, como lo demuestran los resultados de la encuesta. En un sentido comparativo con los salarios de los ingenios que se compilaron en la tabla 10, ningún ingenio supera los rangos salariales mencionados anteriormente, sin embargo matizando el argumento se puede decir que los salarios de los ingenios omitan beneficios extra salariales, cuestión que los trabajadores de la empresa sucroquímica puede que no obtengan.

Es evidente que la empresa sucroquímica tiene un régimen de movilización fordiano, debido a que la fábrica otorga primas y suplementos salariales, con el propósito de compensar cualquier inconveniente relacionado con la producción: el ruido, calor, la intensidad de los horarios nocturnos, además cualquier intento de huelga se resolvía con adiciones económicas a los salarios Durand (2011; 90,91). En este sentido los empleados de la empresa sucroquímica, tienen un modelo fordiano, que les proporciona rangos salariales atípicos, dentro de un mercado laboral flexibilizado, desde luego esto no significa que siempre sea así, los cambios del mercado obligan a una transformación laboral más precaria. El argumento consiste entonces en que las contradicciones sociales se atenúan cuando los empleados obtienen un mayor salario, modelo que ha comenzado a erosionarse, debido a los cambios del capitalismo moderno.

En que gastan los trabajadores sus ingresos: según los datos recopilados en la encuesta ante la pregunta, sobre el uso de los ingresos, se encontró que el 97,2% de los trabajadores de la empresa sucroquímica gasta en comprar alimentos, el 83,1% gasta en ropa, el 74,6% gasta en actividades de recreación, el 76,1% paga la renta y los servicios de vivienda, el 50% paga la educación de sus hijos, el 64,1% ahorra, el 10,6% compró alguna propiedad, en cuanto a otras alternativas de gasto se encontró, que el 2,8% gasta sus ingresos en estudio propio el 0,7% en la compra de medicinas para algún tratamiento, al igual que aquellas personas que tienen un negocio propio, pagan créditos o viajes y educación. Los datos anteriores muestran una aproximación similar a los gastos de un colombiano promedio, según estudio de la multinacional de recursos humanos Adecco, debido a que el 30% del salario de los colombianos se utiliza en comprar comida, el 20% se utiliza al pago de los servicios básicos.

Por otro lado, para los gastos destinados al pago de deudas, educación, transporte (carro propio y servicio público), actividades de ocio y compra de ropa, los colombianos gastan el 10 % de su salario cada mes para cada ítem respectivamente.⁴⁷

⁴⁷ Véase: <http://www.portafolio.co/economia/en-que-gastan-los-colombianos-503308>

En la siguiente tabla se encuentra un cruce de los diferentes rangos salariales y sexo de la empresa sucroquímica.

Tabla 25. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por sexo según rangos salariales, 2015.

Sexo del Trabajador	Entre 1.350.001 a 1.700.000	Entre 1.700.001 a 2.400.000	Entre 2.400.001 a 3.100.000	Entre 3.100.001 a 4.500.000	Más de 4.500.001	No aplica	Total
Hombre	22,3%	36,6%	14,3%	17,9%	4,5%	4,5%	100%
	96,2%	83,7%	66,7%	76,9%	50%	71,4%	78,9%
Mujer	3,3%	26,7%	26,7%	20%	16,7%	6,7%	100%
	3,8%	16,3%	33,3%	23,1%	50%	28,6%	21,1%
Total	18,3%	34,5%	16,9%	18,3%	7%	4,9%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,026 con un recuento de 16.7% comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables sexo y rangos salariales están relacionadas es decir son dependientes. Lo que demuestra la tabla 26 es que existe una tendencia en la distribución de los rangos salariales de acuerdo al sexo, la proporción más importante de hombres se encuentra en el segundo escalafón salarial, seguida por el primer escalón salarial. Otra tendencia en la distribución salarial es el 32% de los encuestados varones ganan más de \$ 2.400.000.

Lo que se puede entrever según los datos si se agregan los tres primeros rangos salariales de cada género es que el 73.4% de las mujeres ganan entre un \$1.700.001 y \$4.500.000 millones de pesos, por el contrario el 76.8% de los hombres ganan entre \$ 1.350.001 y \$ 4.500.000 millones de pesos, es decir los hombres tienen un enganche salarial inferior que las mujeres de la empresa sucroquímica, esto se debe al tipo de contratación, debido a que las mujeres son empleadas en el área administrativa, donde la tercerización laboral es más común. Caso contrario los hombres que son empleados en planta, directo al mercado primario de trabajo de la empresa sucroquímica.

En la tabla 27 se presentan los diferentes rangos salariales relacionados con los estudios superiores de los trabajadores de la empresa Sucroquímica, esto con el propósito de comprender si existe una relación entre la cualificación y el salario.

Tabla 26. Distribución de los rangos salariales de los trabajadores de la empresa sucroquímica según los estudios superiores, 2015

Rangos salariales trabajadores	Estudios No Superiores	Estudios Superiores	Total
Entre 1.350.001 a 1.700.000	53,8%	46,2%	100%
	33,3%	12,9%	19,3%
Entre 1.700.001 a 2.400.000	51%	49%	100%
	59,5%	25,8%	36,3%
Entre 2.400.001 a 3.100.000	12,5%	87,5%	100%
	7,1%	22,6%	17,8%
Entre 3.100.001 a 4.500.000		100%	100%
		28%	19,3%
Más de 4.500.001		100%	100%
		10,8%	7,4%
Total	31,1%	68,9%	100%
	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,000 con un recuento de 10%, comprobándose así la hipótesis alterna, la cual afirma que las variables rangos salariales y nivel de estudio están relacionadas es decir son dependientes. Lo anterior confirma la hipótesis de que existe una relación entre el salario y el nivel de estudios, debido a la alta tecnología y cualificación que se necesita para producir el ácido cítrico; en este sentido el trabajo que se realiza en la empresa sucroquímica, va relacionado con la argumentación de Lash and Urry (2005:90,91,92) sobre la acumulación reflexiva, dicho concepto desarrolla la idea de que el saber y la información son ejes centrales de las economías contemporáneas, en donde los metasistemas de información coordinan los sistemas de información y para que este desarrollo pueda organizarse e intensificarse se necesita empleados con altos niveles de cualificación, en donde el conocimiento abstracto es fundamental.

Según Marx el salario es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo o por la ejecución de una tarea determinada (Marx, 1983: 76), en ese orden de ideas un obrero cuesta más en la medida en que su aprendizaje crezca, el precio de su trabajo incrementara según su cualificación, debido a que será más eficiente en dicha tarea. Aunque también Marx puntualiza diciendo que en la mayoría de veces el coste de producción del obrero se reduce a la mera existencia corpórea de este, posibilitando su vida solamente para trabajar (Marx, 1983: 83-84).

Dice Antonio Gramsci que es natural pensar que los llamados altos salarios son una forma transitoria de retribución, y la adaptación a nuevos métodos de producción y de trabajo no solo pueden acudir a la coacción social (Gramsci, 1975:300), sin embargo en una medida

limitada pero que es significativa se verifica que en ciertas ramas de la industria la maestría organizada en una fábrica y bien coordinada es necesaria y será antieconómico dejar que se dispersen los elementos que la componen es ahí donde la ley de competencia tiene un límite (Gramsci, 1975:300), dando pie a que se formen los altos salarios en este caso.

Es en este sentido que la flexibilización salarial no logra permear todavía ciertas formas de producción⁴⁸, lo que se evidencia en los datos recopilados por medio de la encuesta entre más calificada está la persona, mejor retribución recibe⁴⁹ como se ve en la tabla 26 el rango salarial de 1.350.001 a 1.700.000 las personas que no tienen estudios superiores son el 53.8% y las que lo tienen son 46.2%, en el rango salarial de 1.700.001 a 2.400.000 el 51% no tiene estudios superiores y el 49% si ha realizado estudios terciarios, de 2.400.001 a 3.100.000 la dinámica comienza a variar, en razón a que el 12,5% no tiene estudios superiores y el 87,5% si los tiene. Para los rangos salariales finales, como son 3.100.001 a 4.500.000 y más de 4.500.000 no existen trabajadores que no tengan estudios superiores, tanto para el primer rango como para el segundo el 100% de estos trabajadores tienen educación superior. El argumento anterior confirma la hipótesis de que los trabajadores de la empresa sucroquímica tienen un nivel académico y de experiencia que les proporciona un nivel salarial competitivo en el clúster azucarero.

De acuerdo a los datos que reveló la encuesta realizada en la empresa, de las 142 personas que participaron en el estudio el 93.7% tienen un contrato a término indefinido y el 6.3% a término fijo. Los trabajadores que tienen un contrato a término fijo, generalmente lo tienen por seis meses, tan solo una persona lo tiene por un año y la renovación del mismo se ha realizado entre 1, 5 y 10 veces, esto es consistente con una estabilidad laboral “robusta” debido a que gran parte de los trabajadores de la empresa sucroquímica tienen un contrato que les garantiza ciertos beneficios sociales, sin embargo existen trabajadores que están subcontratados sobre todo en la periferia del mercado principal del trabajo de la empresa sucroquímica (Harvey, 1990: 147,148).

La tendencia de los datos, muestra que los trabajadores de la empresa sucroquímica que tienen estudios superiores reciben una mejor remuneración, sin embargo aquellos trabajadores que no tienen estudios superiores ganan un salario que no es menor a \$ 1.350.001 y no mayor a \$3.100.000, lo cual se justifica en el tipo de trabajadores que la empresa sucroquímica ha contratado, los cuales tienen una experiencia y una calificación de muchos años, que les garantiza una estabilidad económica y la posibilidad de tener una pensión, es decir estos trabajadores están bajo un régimen fordista.

En la tabla 28 se encuentra expresada la relación entre el auto-reconocimiento étnico y el rango salarial, el propósito es comprender qué tan determinante es la autopercepción racial en el rango salarial en la empresa Sucroquímica.

⁴⁸ Por el momento existe un régimen salarial alto y unos beneficios sociales que parecen mantenerse, a pesar de la flexibilización laboral, sin embargo esto no significa que siempre sea así, véase Tabla 14 y Gráfico 3.

⁴⁹ Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica α 0,000 con un recuento del 10% comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables rango salarial y estudios están relacionadas es decir son dependientes.

Tabla 27. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por auto-reconocimiento étnico según rangos salariales, 2015.

Auto-reconocimiento étnico	Entre 1.350.001 a 1.700.000	Entre 1.700.001 a 2.400.000	Entre 2.400.001 a 3.100.000	Entre 3.100.001 a 4.500.000	Más de 4.500.001	Total
Blanco	18,2%	23,6%	18,2%	29,1%	10,9%	100%
	38,5%	27,1%	41,7%	61,5%	60%	41%
Mestizo	21,7%	40%	20%	11,7%	6,7%	100%
	50%	50%	50%	26,9%	40%	44,8%
Mulato	7,7%	61,5%	15,4%	15,4%		100%
	3,8%	16,7%	8,3%	7,7%		9,7%
Afrocolombiano	25%	50%		25%		100%
	3,8%	4,2%		3,8%		3%
Otro	50%	50%				100%
	3,8%	2,1%				1,5%
Total	19,4%	35,8%	17,9%	19,4%	7,5%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,0443 con un recuento de 68%, comprobándose así la hipótesis alterna, la cual afirma que las variables reconocimiento étnico y rangos salariales están relacionadas es decir son dependientes. Los datos anteriores demuestran que no solo el nivel educativo influye en la remuneración de los empleados, que existen también consideraciones raciales que determinan el ascenso social dentro de la empresa, pues según el argumento de Urrea, Viafara y Viveros (2014:106) en Colombia aquellas personas son negras e indígenas tienen menores índices en cuanto a niveles educativos, contrario a los mulatos, mestizos y blancos.

De acuerdo a los autores Mora y Arcila (2014) que toman sus datos de la encuesta de empleo y calidad de vida de 2013, los rangos salariales de la ciudad de Cali, distribuidos por conglomerados de comunas se distribuyen así:

Tabla 28. Conglomerados, salarios y años de educación de la ciudad de Cali.

Conglomerado	Salario	Años de Educacion
Oriente	646.139,80 \$	7,44
Centro Oriente	788.539,70 \$	8,36
Centro Norte	822.753,10 \$	8,77
Ladera	689.947,10 \$	7,67
Corredor Norte-Sur	1.735.136,00 \$	11,99

Fuente: Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa (2014. Pág. 34-53)

Entendiendo que el conglomerado de Oriente agrupa las comunas 7, 13, 14, 15 y 21; conglomerado centro oriente, que agrupa a las comunas 8, 11, 12 y 16; conglomerado centro norte, que agrupa las comunas 3, 4, 5, 6, 9 y 10; conglomerado ladera, que agrupa las comunas 1, 18 y 20; y corredor norte sur, que agrupa las comunas 2, 17 y 19⁵⁰. Según dice el artículo las zonas más deprimidas de la ciudad, como son la zona oriental y la de ladera, son las que tienen menor salario promedio al igual que los años de educación, así mismo dentro de las zonas que mejor salario promedio y años de educación tienen, destaca el corredor Norte-sur siendo el epicentro de centros financieros y comerciales. Los últimos conglomerados como son centro oriente y centro norte pertenecen a la clase media, clase media baja tienen un salario promedio intermedio en comparación de los demás conglomerados e igualmente en años de educación. (Mora y Arcila, 2014: 39)

Tabla 29. Conglomerado de etnias y raza de la ciudad de Cali.

CONGLOMERADO	ETNIA					
	INDIGENA	ROM o Gitano	Raizal	Palenquero	Afrodescendiente	Ninguna de las anteriores
Oriente	7,00%	0,47%	2,43%	0,27%	35,79%	39,05%
Centro Oriente	5,99%	0,33%	2,00%	0,09%	22,20%	55,43%
Centro Norte	6,48%	0,63%	2,34%	0,17%	17,96%	59,42%
Ladera	11,55%	0,36%	1,32%	0,00%	17,49%	53,93%
Corredor Norte-Sur	5,17%	0,67%	2,77%	0,04%	14,17%	60,87%

Fuente: Fuente: Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa (2014. Pág. 34-53)

A Continuación se presentan dos niveles de comparación de los rangos salariales, el primero es entre los trabajadores afrodescendientes de la empresa sucroquímica y los afrodescendientes de la ciudad de Cali, entiendo una comparación macro, que permite ubicar el rango salarial de los trabajadores afrodescendientes de la empresa sucroquímica en Cali.

Por otro lado se intenta realizar una comparación salarial con algunos ingenios que revelan información salarial, desde luego la comparación es más generalizada puesto que estos ingenios no discriminan su población según la raza, sin embargo permite ubicar el rango salarial de la población afrodescendiente dentro del clúster azucarero.

Según los datos que trata la tabla 31 el conglomerado con más población afrodescendiente es el oriente con un 35,79%, que es precisamente una de las zonas más deprimidas de Cali y en donde el salario promedio es uno de los más bajos al igual que los años de educación, así mismo el corredor Norte-Sur, es el conglomerado que mejor promedio de salario y más años de educación tiene y en donde menos población afrodescendiente hay con un 14,17%. Los demás conglomerados como son centro oriente, centro norte y ladera, tienen una población

⁵⁰ Cabe subrayar que actualmente la ciudad de Cali cuenta con 22 comunas, sin embargo el artículo que se comenta en este estudio es del 2014 y dicha comuna se crea a inicios del 2015. Esto no significa que la comuna 22 no sea tomada en cuenta pues hacia parte de la comuna 17, debido a su crecimiento demográfico esta se separó y se creó una nueva (la comuna 22 en este caso) por decisión de la municipalidad.

afrodescendiente más similar que va desde el rango de 17,49% a los 22,20%. Lo que demuestra claramente que los datos de la tabla reconocimiento étnico y rangos salariales, son de ingresos más altos que el promedio de la ciudad de Cali, incluso los superan en gran medida, aunque se debe decir que 26 personas de las 142 encuestadas tienen un rango salarial que va del \$1.350.001 a % \$1.700.000 el cual no supera el mayor promedio de la ciudad y en el cual devenga una persona que se auto-reconoce como afrocolombiana.

Pero por otro lado si se comparan los salarios promedio de la tabla de salarios y trabajadores directos de los ingenios, según los informes de sostenibilidad, uno de los ingenios que logra estar en el primer rango de salarios como es el \$1.350.001 a \$1.700.00 es el Ingenio Pichichi puesto que su estipendio en su área administrativa, está en \$1.463.000 para los hombres y \$1.465.000 para las mujeres, en cuanto al área operativa es de \$711.690. Los rangos salariales de la población afrodescendiente de la empresa sucroquímica están por encima del promedio de los ingenios, según la información recopilada a través de la encuesta, puesto que de las cinco personas que se auto reconocen como afrodescendientes ganan más de un \$1.350.001 y menos de \$ 4.500.000. Así mismo la población mulata de la empresa sucroquímica tiene la misma tendencia salarial que los afrodescendientes de la empresa sucroquímica.

Lo que se demuestra entonces es que la población hasta ahora encuestada y caracterizada de la empresa Sucroquímica, tiene unas características que permiten que ciertos beneficios salariales se mantengan y sean difíciles de eliminar, además de ser una población con grandes niveles de educación y *know how*, incluso para la población afrodescendiente y mulata de la empresa sucroquímica.

Dichas características se observan en el conocimiento adquirido en la trayectoria laboral dentro de la empresa, cualidad que difícilmente se obtiene de manera rápida en el mercado del trabajo colombiano. La idea anterior explica entonces el paternalismo de la industria sucroquímica hacia los trabajadores, pues los beneficios que se pactan no se sustentan en un sindicato ni en una convención colectiva sino en un pacto colectivo. Las razones por la cuales el pacto colectivo fue efectivo, en palabras de un jubilado de la empresa:

Entrevistado: "...Cuál es la ventaja del pacto colectivo, es una cosa de más contacto personal con los ejecutivos, es muy raro, yo no sé hoy en día, pero en ese tiempo era muy raro que el gerente se pusiera a negociar con vos con los trabajadores, que se pusiera hablar con los trabajadores porque normalmente, en las convenciones mandan un representante como un abogado este a negociar, entonces el contacto la relación era más amigable de más sinceridad digámoslo así, era de más confianza, era de más contacto directo con la gerencia" (Ingeniero Químico. Jubilado, 66 años).

Sin embargo esto no quiere decir que a largo plazo ciertos beneficios salariales cambien o sean eliminados de manera definitiva, puesto que las formas de gestión del personal paulatinamente se transforman en la medida en que a la industria entren nuevos "benefactores", que intentan dinamizar el clúster del azúcar en el Valle del Cauca.⁵¹

⁵¹ Véase: <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/sucroal-pasa-control-organizacion-ardilla-luelle-89300>

De acuerdo a los datos recolectados, de las 142 personas encuestadas, el 16,2% tiene algun otro ingreso aparte de su salario como trabajador de la empresa sucroquímica., ya sea alguna pequeña microempresa o tienda. Por el contrario el 83,8% depende del estipendio que recibe de la empresa. En cuanto a la diferenciacion por sexo, solamente 3,3% de las mujeres encuestadas, tienen otro ingreso aparte del salario recibido por la empresa, contrario a los hombres con el 19,6%, se ve entonces que la empresa proporciona gran parte de los ingresos de los trabajadores y el nivel de dependencia económica hacia la empresa sucroquímica. es alto.

En la tabla 30 se encuentra la expresada la relación entre estratos y la consideración del alcance de los gastos según el estrato.

Tabla 30. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por estratos según el alcance de sus ingresos, 2015

Estratos trabajadores	Los ingresos de su hogar alcanzan				Total
	No alcanzan para cubrir los gastos minimos	Solo alcanzan para cubrir los gastos minimos	Cubre mas que los gastos minimos	No responde	
Estrato 1		100%			100%
		3,9%			1,4%
Estrato 2		45,2%	54,8%		100%
		27,5%	19,8%		22,1%
Estrato 3	3,4%	41,4%	53,4%	1,7%	100%
	100%	47,1%	36%	100%	41,4%
Estrato 4		24,2%	75,8%		100%
		15,7%	29,1%		23,6%
Estrato 5		21,4%	78,6%		100%
		5,9%	12,8%		10%
Estrato 6			100%		100%
			2,3%		1,4%
Total	1,4%	36,4%	61,4%	,7%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Según los datos relativos recopilados por la encuesta en la Empresa Sucroquímica, el 62% de los trabajadores considera que los ingresos que recibe cubren más que los gastos mínimos, el 35,9% solo alcanzan para cubrir los gastos mínimos y el 1,4% considera que no alcanza para cubrir los gastos mínimos. En cuanto al cruce de variables se encontró que el 100% del estrato 1 considera que sus ingresos solo alcanzan para cubrir los gastos mínimos, el 45,2% del estrato 2 considera que solo alcanza para cubrir los gastos mínimos y un 54,8% que cubre más que los gastos mínimos.

El 3,4% del estrato 3 considera que no alcanza para cubrir los gastos mínimos, el 41,4% considera que solo alcanza para cubrir los gastos mínimos, y el 1,7% considera que cubre más que los gastos mínimos; el 24,2% del estrato 4 señala que solo alcanza para cubrir los gastos mínimos y el 75,8% que cubre más que los gastos mínimos; el 21,4% de el estrato 5 sume que solo alcanza para cubrir los gastos mínimos, el 78,6% considera que cubre más que

los gastos minimos y el 100% del estrato 6 dice que cubre más que los gastos mínimos. La tabla anterior indica una tendencia de la percepción de los ingresos, que depende del estrato en el cual se ubique al trabajador, a mayor estrato mejor percepcion de ingresos. En sintesis la tendencia es consistente a lo esperado.

4.7 Servicios públicos de la vivienda de los empleados de la empresa sucroquímica

Los servicios públicos con los que cuentan las viviendas de los trabajadores de la empresa sucroquímica, El 100% cuenta con energía eléctrica, el 99,3% con alcantarillado, 96,5% con recolección de basuras y el 99% con acueducto. El acceso a los servicios públicos se debe a los beneficios que se derivan de los salarios de la empresa, pues permiten comprar o arrendar viviendas en lugares dotados de estos servicios.

Tabla 31. Distribución de los servicios públicos de la vivienda de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015⁵²

Gas Natural	92,3%
Alcantarillado	99,3%
Recoleccion de Basuras	96,5%
Acueducto	99%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Los servicios y los bienes de los hogares de los empleados de la empresa sucroquímica han sido organizados de mayor a menor tenencia y se han clasificados en tres grupos: básicos, intermedios y superiores. Los bienes básicos son aquellos que presentaron valores por encima del 80%; por tal motivo el 98,6% de los trabajadores de la empresa sucroquímica cuenta con televisor a color, el 98% con internet, 97,2% con servicio de suscripción por cable, el 87,3% con computador de uso para el hogar, y el 81% cuenta con DVD y equipo de sonido.

⁵² Según la encuesta de empleo y calidad de vida de los años 2012-2013: La energía eléctrica, el acueducto y el alcantarillado representan los servicios públicos básicos; al calcular la cobertura de los tres servicios en los hogares del municipio se obtiene un valor del 97.02 % mientras que en la zona urbana (comunas) esta cifra se sitúa en 98.23 % y en la zona rural (corregimientos) se estima una cobertura mucho menor, 56.80 %.

Tabla 32. Distribución de los servicios y bienes básicos del hogar de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015 ⁵³

SERVICIOS BÁSICOS DEL HOGAR	Televisor a Color	98,6%
	Internet	98%
	Servicio de Suscripción por Cable	97,2%
	Computador para Uso del Hogar	87,3%
	DVD	81%
	Equipo de Sonido	81%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Los bienes intermedios fueron aquellos que presentaron porcentajes entre el 35% y 80%. Es por tal motivo que 71% de los trabajadores tienen horno eléctrico o de gas, el servicio de teléfono fijo es del 69%, la cámara fotográfica con 57,7% reproductores digitales de música con un 55,6%, horno microondas con 52,1%, carro particular y tablet con 48,6%, y finalmente calentador de gas con 38%. Para el caso de los últimos tres bienes, que son los que menos tienen los trabajadores de la empresa sucroquímica, se encuentra que el 33,1% de los trabajadores tienen consolas para juegos electrónicos, el 21,8% tiene aire acondicionado y el 19% tiene aspiradora o brilladora. El 85,2% de los trabajadores encuestados tiene celular, otro 85,2% tiene un celular con internet. El uso que se le da al celular 85,2% lo usa para recibir e-mails o enviarlos y otro 85,2% utiliza las redes sociales.

Tabla 33. Distribución de los servicios y bienes intermedios del hogar de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.

SERVICIOS INTERMEDIOS O BIENES DEL HOGAR	Horno Eléctrico o de Gas	71%
	Servicio de Teléfono Fijo	69%
	Cámara fotográfica	57,7%
	Reproductores Digitales de Musica	55,6%
	Horno Microondas	52,1%
	Carro Particular	48,6%
	Tableta	48,6%
	Calentador de gas o ducha eléctrica	38%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

⁵³ Según la encuesta de empleo y calidad de vida de los años 2012-2013: De las personas de 5 años y más encuestadas en el municipio de Cali, el 41.8 % utilizan Internet, en las comunas esta cifra se sitúa en 56.1 % y en los corregimientos es del 37.3 %, indicando una mayor proporción de utilización de Internet por parte de la población en la zona urbana frente a la rural.

Vease: <http://www.mintrabajo.gov.co/empleo/encuestas.html>

Tabla 34. Distribución de los servicios y bienes superiores del hogar de los trabajadores de la empresa sucroquímica, 2015.

SERVICIOS Y BIENES SUPERIORES	Consolas para Juegos Electrónicos	33,1%	
	Aire Acondicionado	21,8%	
	Aspiradora/Brilladora	19%	

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Según el artículo del periódico El Espectador “usted es más burgués de lo que se imagina”⁵⁴ si una persona tiene en su casa internet, carro particular o ha podido acceder a la educación superior, puede considerarse parte de la población más afortunada de Colombia, pues resulta que nuestro país es más pobre de lo que se cree.

Según la encuesta de hogares del año 2014, tan solo el 41% de la población es propietario de la vivienda que habita, 36,2% de la población vive de arriendo, otro 15,4% vive como usufructuarios, el 4,3% la está pagando y el 2,8% son habitantes de hecho, es decir sin título de propiedad. Pero el tema no solo se queda en la vivienda, se necesitan ciertos bienes y servicios para tener una calidad de vida “decente”, en este caso menos de un tercio de la población colombiana tiene acceso a estos servicios, solo 1 de cada 3 colombianos tienen acceso a un portátil o a un LCD y tan solo el 38% de la población tiene acceso a la internet. Según el DANE tan solo el 13,5% posee un carro particular, y el 23,1% posee una moto. Si alguno de los integrantes de un hogar posee un carro, está en un exclusivo club de colombianos al menos de 1 de cada 7 puede acceder.

En cuanto a la educación, según datos de la OCDE del año 2012, solo el 42% de la población adulta en Colombia tiene un título de bachiller. De ese mismo grupo menos de la mitad tuvo un título universitario, en ese sentido si una persona se ha graduado de la universidad se puede considerar de la elite, debido a que tan solo el 20% de la población lo ha podido lograr, es decir 1 de cada 5 colombianos. Sin embargo hoy en día casi la mitad de la población joven esta matriculada en la universidad, lo cual implica que las cosas están mejorando.

Sin embargo como dice la conclusión del artículo mencionado anteriormente:

“Es así como en nuestro [país] no son muchos los que, tienen acceso a comodidades que muchos vemos como básicas, muy lejos de ser lujos. Tener carro particular, casa propia, conexión de internet o un diploma ya lo hacen parte de minorías selectas. Parece que nos olvidamos de que Colombia es enorme, diversa e infortunadamente desigual. Unos viven muy bien y otros muy mal, la verdadera “clase media” es en realidad poca y usted es más burgués de lo que se imagina. Los “ricos” en el sentido clásico de la palabra son en realidad la “élite”, los de más arriba.”(El Espectador 11/08/2016)

⁵⁴ Véase: <http://blogs.elespectador.com/el-mal-economista/2016/02/19/usted-es-mas-burgues-de-lo-que-se-imagina/> Consultado Marzo 28 de 2016

4.8 Características de la vivienda de los empleados de la empresa sucroquímica

Según los datos recopilados a través de la encuesta, 60,6% de los trabajadores de la empresa Sucroquímica tiene casa, y el 39,4% tiene apartamento. La composición de los materiales de las viviendas, específicamente los pisos predomina el cemento y la gravilla con un 23,2%, seguido de materiales sintéticos con un 16,9%, mármol con un 11,3% y tierra y arena con un insípido 0,7%; sin embargo existe una variable que se destaca sobre todas y es otro [tipo de piso], con un 43,7%. Tomando el 43,7% como un 100% se tiene que el 31% de los trabajadores tiene el piso de su casa en cerámica, el 9,2% en baldosa, el 2,1% en porcelanato y el 0,7% en piedra, ladrillo limpio o cemento.⁵⁵

Los materiales predominantes de las paredes viviendas de los trabajadores, el 92,3% es de ladrillo, bloque, material prefabricado o piedra. El 0,7% de la población encuestada tiene materiales como madera pulida, adobe o tapia pisada, caña esterilla, otro tipo de material vegetal, zinc, telas de cartón, latas, desechos de plástico y finalmente otro con un 5,6%. Si se toma ese otro (5,6%) como 100% se verá que el material de la pared más predominante es el estuco, con un 2,8%, y un 1,4% de concreto, el cemento, la plaqueta, el cemento pintado con un 0,7%.

En cuanto al número de habitaciones de las viviendas, la que más predominan son 3 con un 52,8%, luego 4 habitaciones con un 25,4%, 2 habitaciones con un 12,7%, 5 habitaciones con 4,9% y 1 habitación con 2,1% y 0,7% para las viviendas con 7 y 9 habitaciones. En cuanto al número de personas con las cuales vive el 31,7% vive con 3 personas, el 21,8% vive con 4 personas, el 14,1% vive con 1 persona, el 7,7% vive con 5 personas y el 4,2% vive solo. El 27,5% de los trabajadores encuestados vive en arriendo o subarriendo, el 23,2% es propietario su vivienda totalmente pagada, el 21,8% la está pagando; el 19,7% vive en la vivienda de su familia totalmente pagada, y 1,4% vive en la casa de su familia pero la están pagando, y 5,6% tiene otro tipo de propiedad. Si se toma el 5,6% como un 100% se puede decir que el 2,1% de las viviendas donde viven los trabajadores de la planta sucroquímica, 2,1 son de ambos suegros, el 1,4% es propiedad solo de la suegra y la esposa y un 0,7% es de la tía. En cuanto a quién es el principal aportante del hogar, en el 73,9% de los casos encuestados es el trabajador o trabajadora de la empresa Sucroquímica, el 7,7% es un aporte compartido con la pareja y en el 16,9% de los casos es otra persona la principal aportante del hogar, el 1,4% no responde.

Según los datos recopilados, los primeros hijos de los trabajadores de la empresa sucroquímica que tienen entre 1 año y 10 años el 27,3% están en el jardín el 68,2% en primaria, el 2,3% en secundaria y otro 2,3 no estudia; entre los 11 y 20 años el 6,9% está en primaria, el 58,6% está en secundaria, el 3,4% tiene estudios técnicos y tecnológicos, el 27,6% tiene estudios universitarios; entre los 21 y 30 años el 14,3% tiene secundaria y estudios técnicos, un 7,1% tiene estudios tecnológicos y el 64,3% ha realizado estudios universitarios; entre los 31 y 33 años el 33% tiene estudios tecnológicos y 67% estudios universitarios.

⁵⁵ El 56,3% restante no aplica

En cuanto a los segundos hijos que están en el rango de edad entre 1 año y 10 años 16,7% están en el jardín, y el 83,3% en primaria; entre los 11 y 20 años el 9,7 está en primaria, el 45,2% está en secundaria, el 3,2 tiene estudios técnicos y el 41,9% tiene estudios universitarios; entre los 21 años y 30 años, el 5,9% está en secundaria, al igual que los técnicos y los tecnólogos y el 76,5% tiene estudios universitarios; entre los 31 y 33 años el 100% tienen estudios universitarios; entre los 34 y 38 años el 50% tienen estudios universitarios, el 25% tiene maestría, al igual que especialización. En cuanto a los terceros hijos que están en el rango de edad entre los 15 y 19 años ⁵⁶el 40% se encuentra en la secundaria, otro 40% se encuentra cursando la universidad y el 20% no estudia; entre los 20 y 25 años el 40% cursan secundaria otro 40% cursa estudios técnicos y finalmente el 20% están en la universidad; entre los 26 y 31 años, el 25% está en secundaria y el 75% en la universidad, entre los 32 y 40 años el 12,5% tienen especialización y otro 12,5% tiene maestría y el 75% tiene estudios universitarios.

En cuanto a los trabajadores que tiene un cuarto hijo, entre los 24 y 30 años un 33,3% estudia secundaria, otro 33,3% estudia una carrera técnica y finalmente el 33,3% restante no responde; entre los años de edad de 31 y 36 años el 100% tiene un doctorado.

El índice de NBI mide algunas dimensiones de la pobreza estructural. Es el porcentaje de personas u hogares que tiene al menos una necesidad básica insatisfecha. Aquellos hogares o personas que tengan 2 o más NBI, se consideran en condición de miseria. De acuerdo con el DANE, en Colombia se tienen en cuenta cinco NBI:

1. Personas que habitan en vivienda inadecuada. Incluye aquellas personas que habitan en, viviendas móviles, refugios naturales, bajo puentes, viviendas sin paredes, viviendas con paredes de tela o materiales de desecho y viviendas con pisos de tierra.
2. Personas que habitan en viviendas con hacinamiento crítico. Incluye aquellas personas que residen en hogares donde habitan más de 3 personas por cuarto.
3. Personas que habitan en viviendas con servicios inadecuados. Para la zona urbana, incluye las viviendas que carecen de alcantarillado o acueducto Para la zona rural, incluye las viviendas que carecen de alcantarillado y acueducto.
4. Personas en hogares con alta dependencia económica. Incluye aquellas personas que habitan en hogares con más de 3 personas por miembro ocupado y cuyo jefe ha aprobado, como máximo, dos años de educación primaria.
5. Personas con hogares donde niños entre 7 y 11 años no asisten a un centro de educación formal.

Como se puede ver estas 5 dimensiones han sido caracterizadas anteriormente, ninguno de los 142 encuestados habita una vivienda inadecuada, puesto que las viviendas no son móviles ni tienen paredes de tela o materiales de desecho; tampoco existe el hacinamiento crítico, pues el número máximo de personas por habitación no excede más de 3 personas⁵⁷.

⁵⁶ En la recopilación de datos no surgieron edades menores.

⁵⁷ Véase: La tabla Relación de Habitaciones y Personas en la vivienda se pudo encontrar en anexos.

Tampoco ninguna vivienda de los trabajadores carece de alcantarillado o acueducto⁵⁸, sin embargo los hogares con alta dependencia económica el 21,9% tiene 4 personas en relación a un solo aportante económico, en este caso el trabajador y otro 8,6% tiene 5 personas. Cuando el aportante económico es otro individuo (fuera del trabajador y su esposa) el 29,2% tiene 4 personas y 5 un 8,3%,⁵⁹ sin embargo todo trabajador tiene como educación el bachillerato como mínimo⁶⁰; en ese mismo sentido todos los niños entre 7 y 11 años asisten a un centro de educación formal⁶¹. Es entonces que a través de lo mencionado se puede decir que de las cinco dimensiones que consulta el DANE, se cumplen 4 y parcialmente la dimensión que tiene que ver con la dependencia económica.

En la siguiente tabla se sintetiza la información socioeconómica y sociodemográfica de la empresa Sucroquímica.

Tabla 35. Características demográficas y socioeconómicas de los trabajadores de la empresa Sucroquímica

Características de los trabajadores de la empresa Sucroquímica		
Residencia	Cali y sus áreas metropolitanas	62,7%
Estrato	3 y 4	40, 8% y 23,2%
Rango de Edad Trabajadores	Areá Operativa	Areá Administrativa
	41 a 50 años	31 a 40 años
Edad ingreso a la empresa	18 a 25 años	50%
Nacimiento Encuestados	Cali	48,6%
Estado Civil	Casado	48,6%
Autoreconocimiento etnico	Mestizo	Blanco
	44,4%	40,8%
Estudios Superiores	Mestizos	44,4%
Rango Salarial	1.700.001 a 2.400.000	34,5%

Fuente: Elaboración propia

Sin embargo se pudo encontrar que en cuantos servicios básicos los trabajadores de la empresa Sucroquímica tienen en un gran porcentaje dichos servicios. Y la tendencia es que los trabajadores vivan en una vivienda de su propiedad, aunque la cantidad de trabajadores que viven arriendo es significativa.

En síntesis los empleados de la empresa sucroquímica tienen un alto nivel educativo además de una gran experiencia laboral que les permite tener poder de negociación ante los directivos de la empresa; en este sentido los salarios y los beneficios extralegales se logran mantener y fortalecer a través de los años; es por este motivo que el poder adquisitivo de los empleados de esta compañía les permite tener una vida cómoda, con bienes y servicios básicos y de lujo.

Empero el perfil del empleado de la empresa sucroquímica está en plena transición, pues los trabajadores que tienen más de quince años de experiencia tienen garantías salariales y de

⁵⁸ Véase: Tabla Servicios públicos de la vivienda

⁵⁹ Véase: Tabla aportante económico y con cuantas personas vive.

⁶⁰ Véase: Gráfica 13 Nivel de estudios alcanzado.

⁶¹ Véase: Nivel Escolar de los hijos en anexos.

beneficios extralegales que la empresa proporciona y que las nuevas generaciones de los empleados, seguramente no tendrán, debido a las transformaciones que el pacto colectivo ha tenido en el año 2014, en donde se eliminaron y redujeron algunos beneficios económicos que la compañía ofrece.

Es decir la compañía está en una transición del fordismo al postfordismo en donde la flexibilización laboral ha comenzado a erosionar ciertos beneficios económicos que se han mantenido por mucho tiempo, incluso más de lo usual, tal vez este cambio se deba a que la empresa ha cambiado de dueños pues esta pertenecía hasta el año 2012 a la multinacional inglesa Tate and Lyle, y ahora Ardilla Lulle la adquirió por 31 millones de dólares, invirtiendo en tecnología y competitividad y para esto último ha transformado la forma de gestionar el personal, para poder adaptarse a las dinámicas del mercado moderno, ya que un modelo fordista es difícil mantener. Sin embargo la flexibilización no ha erosionado aquellos beneficios económicos de los empleados que tienen un conocimiento esencial para el desarrollo de la producción, debido a que pertenecen al “core” del negocio, por tanto los salarios de la compañía siguen siendo competitivos comparativamente con las demás compañías del clúster azucarero. Es decir sigue existiendo poder en los trabajadores para negociar aspectos económicos que benefician la calidad del trabajo y el poder adquisitivo de los que laboran en esta compañía.

5. LA SUBCONTRATACIÓN EN LA EMPRESA SUCROQUÍMICA

La subcontratación es un fenómeno que está ligado a cómo se gestiona el personal de una empresa, que en este caso puede ser la externalización de la contratación de la mano de obra, en donde los procesos de producción como el empaquetado o el estibado son realizados por ese recurso humano. Es por tanto que la subcontratación implica que una empresa matriz contrata a una empresa contratista la realización de algunas etapas de la línea de producción, y por lo general la vinculación de la mano de obra es poco calificada y barata. El propósito de utilizar este método de contratación es el de reducir costos laborales y gastos operacionales, para que en consecuencia el rédito sea mayor. Con este mismo principio de sentido David Harvey (1990) categoriza dos periferias de subcontratación en una empresa matriz:

“la periferia abarca dos subgrupos diferentes. El primero está conformado por empleados en tiempo completo con capacidades fácilmente utilizables en el mercado del trabajo, como los empleados de menor capacitación, las funciones de secretariado y los trabajadores manuales de rutina y menos calificados [...] el segundo grupo periférico [...] está compuesto por empleados de medio tiempo, temporarios, personal con contratos de tiempo establecido, subcontratados y aprendices públicamente subsidiados, con menos seguridad laboral todavía que en el primer grupo periférico” (Harvey, 1990:174)

Para comprender la subcontratación, hay que entender el contexto analítico donde se desenvuelve esta, como lo es la flexibilización laboral y la reestructuración del capital; para Harvey (1990) el cambio del fordismo a postfordismo no es simplemente la llegada de nuevas tecnologías y formas de organización sino que la flexibilización implica una transformación de las relaciones sociales en donde los mercados laborales cambian al igual que gran cantidad de paradigmas y conceptos de sociedad. Como dice Gilles Lipovetsky (2002) “la característica de nuestro tiempo es la seducción, todo lo que era coerción, es reemplazado por comunicación, lo prohibido por placer, lo anónimo por personalizado, la reificación por la responsabilización y que en todas partes se tiende a instituir un ambiente de proximidad [...] (Gilles Lipovetsky, 2002:17)” en donde lo flexible es la norma y Harvey (1990) lo conceptualiza como acumulación flexible.

La acumulación flexible conceptualiza las nuevas formas y características de consumo, producción, gestión de personal y nuevas formas de generar ganancias por medio de los servicios financieros además de la innovación tecnológica y comercial que cada vez es más necesaria. También existen autores como Scott Lash y John Urry (1998) que no desarrollan el concepto de acumulación flexible, sino de acumulación reflexiva, en donde la cultura y lo discursivo juegan cada vez más, un aspecto importante en la forma en cómo se produce tanto desde lo material como desde lo puramente conceptual, como lo es la información. Pero volviendo al tema la subcontratación es un fenómeno, que está focalizado en pauperizar las condiciones laborales y de vida de los obreros, pues como lo plantea Castel (2010) la idea de trabajo clásico se ha desplazado, pues la promesa de full employment ya no es posible, lo que se tiene ahora son empleos breves y ocasionales; aunque estos trabajos tienen la condición de salariado, estos ya no tendrían las prerrogativas de seguridad social de épocas anteriores. Lo que ocurre entonces en el mercado laboral es una remercantilización de la

relación salarial, pues los derechos laborales se han visto erosionados y esto “conduce a una pauperización para los perdedores y una opulencia para los ganadores (Castel, 2010:137)” sin embargo Castel (2010) llega a una conclusión más amplia todavía y es que en la contemporaneidad coexisten múltiples formas de empleo, pero las que prevalecen son las más precarias y reciclables.

Según Michael Piore y Sabel Charles (1994) estamos viviendo la segunda ruptura industrial, un cuestionamiento del rumbo a tomar por el desarrollo tecnológico, en la que pueden observarse dos estrategias potencialmente contradictorias para relanzar el crecimiento económico en los países desarrollados: la intensificación de la producción en serie y la potenciación de formas de especialización flexible, basadas en la adaptación permanente a los incesantes cambios del mercado, en lugar de un intento de controlarlos.

En esa adaptación al mercado, la subcontratación es fundamental, pues los devaneos de la oferta y demanda son fáciles de solventar con esta manera de relacionar la mano de obra a una empresa matriz. Como se evidencia en la tabla de áreas subcontratadas, el área que más se externaliza es el mantenimiento de la planta, como lo es la limpieza de los tanques donde se produce el ácido cítrico. Sin embargo la planta administrativa y los proyectos que la empresa tiene a futuro, son los que más personal subcontratado tiene, el primero porque es la tarea que más fácilmente se puede externalizar y la segunda por la gran carga de incertidumbre monetaria que conlleva crear un nuevo producto. Es entonces que la subcontratación de la empresa matriz, está enfocada a espacios de menos cualificación o que no son esenciales para el core del negocio, es decir el área de la empresa que se ocupa de la producción, del artículo más esencial de la misma.

La forma de subcontratación en la empresa sucroquímica es muy similar a los conceptos y argumentos que Harvey (1998), para este autor las empresas tienen dos mercados laborales, en primero se instalan aquellos trabajadores que tienen garantías sociales y económicas típicas del fordismo, sin embargo existe el mercado laboral periférico que son los trabajadores ocasionales y de menor interés para la empresa, puesto que no representan una parte importante de la producción del ácido cítrico. En toda regla se puede admitir que existe la flexibilización laboral en la empresa sucroquímica y empieza a erosionar, viejos modelos de gestión del trabajo, que antes eran más estables y menos fragmentados.

Tabla 36. Distribución de áreas subcontratadas de la empresa sucroquímica, 2015

Áreas Subcontratadas de la empresa Sucroquímica	Porcentaje
Mantenimiento	33,4%
Proyectos	6,3%
Areá administrativa	4,9%
Lógica	7,7%
Planta de ácido cítrico	9,1%
Todas las areas de la organización	6,3%
Oficios varios	3,5%
Mecánicos	1,4%
Obras civiles	2,8%
Manufactura	0,7%
Gestión Humana	0.7%
No responde	23,2%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tabla 37 muestra que la empresa Sucroquímica tiene áreas donde existe la subcontratación; el gerente de manufactura comenta al respecto:

Entrevistador: “[¿Cuáles son los trabajadores que no están directamente con la empresa?”]

Entrevistado: Generalmente los trabajos que se externalizan son el transporte, la preparación de los almuerzos, algunos operarios y ciertas partes administrativas” (Gerente de Manufactura).

Esto lo que demuestra es que la empresa Sucroquímica si tiene personal subcontratado y no es ajena a las dinámicas de precarización del trabajo, lo cual invalida la tesis inicial de que la empresa no tenía este tipo de relación precaria con el trabajador. Sin embargo ningún trabajador subcontratado gana el salario mínimo colombiano, pero tampoco ganan el salario mínimo de la empresa, la remuneración depende del tipo de trabajo que se realice ya sea administrativo u operativo y de la empresa contratista a la cual pertenezca el trabajador. El rango salarial de una persona subcontratada está entre \$850.000 y \$1.100.000 para el año 2015.

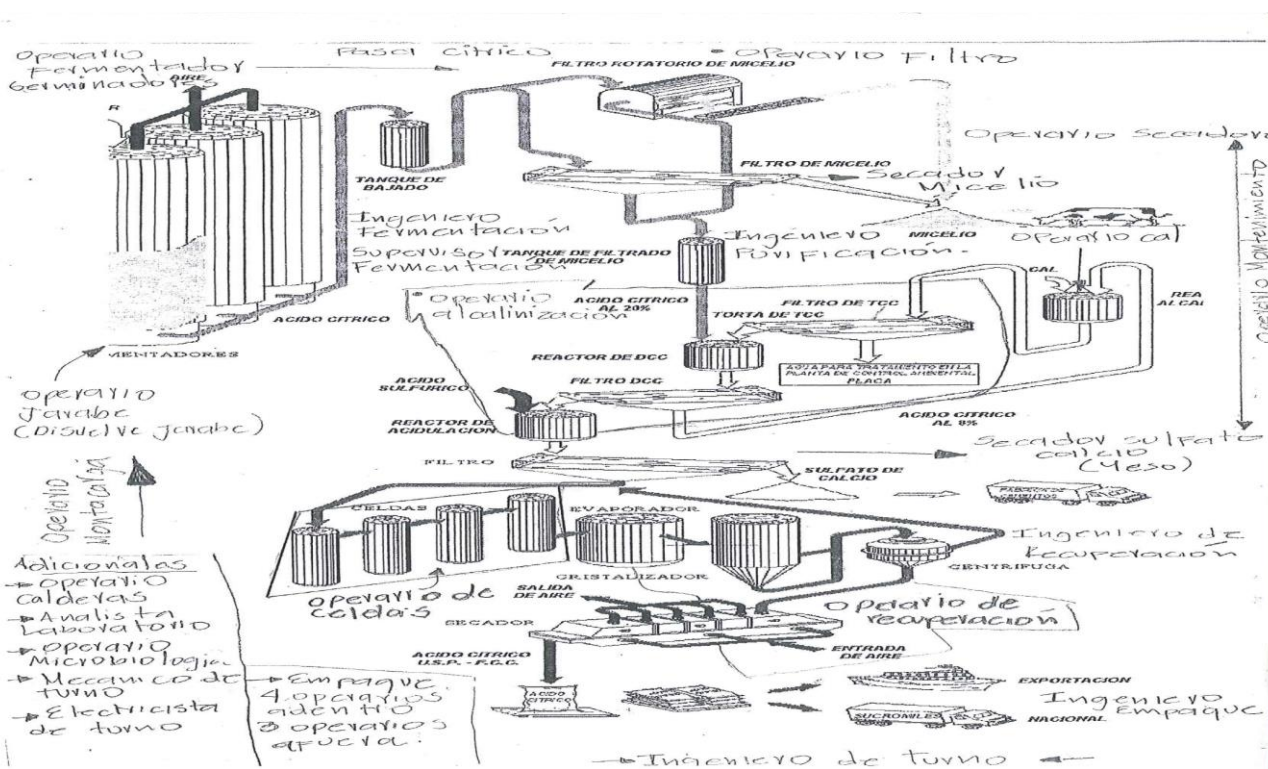
5.1 Flexibilización laboral en el proceso productivo del ácido cítrico

Las ideas expuestas anteriormente, se basan en una flexibilización externa, en donde una empresa matriz contrata una compañía para poder gestionar el recurso humano sin mayor costo, sin embargo la flexibilización interna en la empresa Sucroquímica, parece no tener una base sólida, pues según el recorrido que se realizó por la planta no hubo consideraciones de este tipo⁶². Sin embargo la empresa sucroquímica proporciona un esquema de la línea de producción del ácido cítrico, en el cual se muestra un proceso muy fordista, debido a que las características de la cadena de montaje, consiste en que la mano de obra no realiza mayores

⁶² El Departamento de Servicios al Personal permitió un recorrido por la planta de ácido cítrico, para el cual fue asignado un ingeniero industrial que explicaba cada proceso.

degastes, pues están quietos en su puesto de trabajo, además el paso a una maquinaria especializada solamente es manejada por un operario específico.

Figura 1. Representación de la planta de ácido cítrico de la empresa Sucroquímica



Fuente: Ingeniero en jefe de la planta del ácido cítrico de la empresa sucroquímica.

Como primera medida no se puede hablar de polivalencia, puesto que los trabajadores no realizan varias actividades al tiempo, como sería fabricar el producto y a su vez realizar mantenimiento como lo dice Benjamín Coriat (2000), ni tampoco se puede decir que existe el Kan-Ban, que es un método que revolucionó la planificación y optimización de la puesta en marcha de las fabricaciones, además funciona de manera contraria al fordismo, pues el pedido determina que la producción se desarrolle, caso contrario ocurre con el fordismo en donde la demanda determina la oferta.

A pesar de que la empresa sucroquímica tiene una tecnología moderna, la mayoría de la producción ocurre en cadena, muy similar a una línea de producción, en donde un obrero recibe el trabajo de otro y así sucesivamente hasta llegar al empaquetado. La división del trabajo en la producción del ácido cítrico existe, pues cada operario o ingeniero, tiene un conocimiento sobre un aspecto específico de la producción, pero a pesar de esto las personas que llevan varios años trabajando conocen todo el proceso de producción, porque pasaron por todas fases de elaboración del producto. Por otro lado la empresa sucroquímica ha realizado un cambio tecnológico, desde el año 2014, lo cual puede indicar nuevas formas de gestión del personal, que lleven a una precarización laboral que antes no existía en dicha empresa, como lo es la intensificación del trabajo. Para ejemplificar el proceso del ácido cítrico la empresa sucroquímica, entrega un boceto sobre esta producción, al respecto se mencionan todos los trabajadores y la línea del proceso, que pasa de trabajador en trabajador. Dice al respecto del cambio tecnológico de la empresa Sucroquímica un operario jubilado:

Entrevistador: “[¿Y ahora que la empresa pues ha cambiado de dueño, la compró Ardila Lulle, usted que opina cómo ve la situación, ha mejorado?]”

Entrevistado: En cuanto a técnica ha mejorado, pero en cuanto a sistema productivo ha cambiado mucho, es decir cómo está organizada la gente para producir; si porque cuanto la producción han aumentado muchos fermentadores, nosotros cuando comenzamos eran cuatro fermentadores, nosotros teníamos tiempo hasta para jugar futbol poníamos ese reflector para un espacio que había libre y nos poníamos a jugar futbol, porque ese fermentador se bajaba a los 8 días; en cambio ahora hay como 15 entonces la producción se ha aumentado...”(Operario jubilado filtros).

5.2 La subcontratación en América Latina

En América Latina, el fenómeno de la subcontratación se ha aplicado en el marco de políticas neoliberales desde los finales de los años setenta y se ha consolidado como tal en los inicios de la década del noventa con la apertura económica. La flexibilidad laboral que es un concepto mucho más amplio que la subcontratación, es desglosada por Boltanski y Chiapello en dos formas: Flexibilidad interna y flexibilidad externa, la primera consiste en la organización interna de la empresa y las diferentes técnicas que se realicen en la producción, es ahí donde se habla de polivalencia, autocontrol y demás. En cuanto a la flexibilización externa, es la organización en red, en la cual muchas empresas matrices contratan los recursos humanos que no tienen, a costo muy bajo (Boltanski y Chiapello, 2002: 300).

Como dice Aida Quintar (1990) en América Latina el sentido de la flexibilización se fundamenta en tres ítems: El primero de ellos es la reorganización de la tecnología en las empresas, todo es más automático; el segundo es la reducción de los costos laborales y el último hace referencia a la precarización de los movimientos sindicales. Hay que tener en cuenta que el término de flexibilidad, en el mundo laboral tiene una connotación ideológica, debido a que el intento es flexibilizarse ante las dinámicas del mercado, para lo cual la tecnología y las formas de organización de la producción son fundamentales, sin embargo esto no significa que la intensidad laboral vaya a disminuir, en muchas ocasiones esta aumenta, es por tanto que este fenómeno en el mundo laboral Latinoamericano es más visto como una intensificación de la precarización laboral, que como una condición de adaptación tecnológica u organizacional (Quintar, 1990: 230).

5.3 Subcontratación en Colombia y la empresa sucroquímica

La subcontratación en Colombia se inicia de manera terminante a inicios de la década de los noventa, bajo el gobierno del presidente Cesar Gaviria el cual inicia a su vez la apertura económica en el país. La apertura económica en Colombia tuvo unas consecuencias para la economía colombiana, pues esta se insertó en la dinámica económica internacional, es decir en la globalización financiera, en donde la flexibilización y la subcontratación fueron modelos de gestión adecuados para responder antes las dinámicas de oferta y demanda del mercado global. Este fenómeno trajo privatización de algunas empresas estatales, la eliminación de impuestos a las importaciones y la venta de acciones de empresas locales a grandes a multinacionales (Urrea, 2010: 161, 162). Debido a la apertura económica que se da en Colombia a inicios de los años noventa, surgen reformas al código sustantivo del trabajo entre ellas la ley 50 de 1990, esta reforma hace énfasis sobre todo en la flexibilidad contractual, es decir reducir los costos de los despidos, es entonces que se crea un marco

jurídico, para el desarrollo de empresas de servicios temporales, permitiendo la subcontratación. Así mismo aparecen nuevas formas de vínculos contractuales, como los contratos a término fijo que pueden tener una duración menor a un año y no superior a tres y pueden ser renovados indefinidamente. Esta reforma también libera el mercado laboral en la medida en que suprime el derecho al reintegro para los trabajadores con contrato a término indefinido con más de 10 años de trabajo, despedidos sin justa causa.

Esta misma ley 50 reforma igualmente el régimen de cesantías, con el fin de reducir costos salariales específicos y hacer menos onerosos ciertos despidos, el régimen anterior incrementaba los costos laborales ligados a la antigüedad. La ley 50 de 1990 sería una de las primeras “olas” reformatorias del trabajo en Colombia. La segunda ola reformatoria será la ley 789 del 2002, aprobada durante el primer mandato del expresidente de Álvaro Uribe Vélez, se sancionó con el propósito de que su aplicación generara empleo, específicamente empleo formal. Esta reforma estipuló la reducción de recargos dominicales y festivos, la ampliación de la jornada laboral ordinaria y por ende la reducción de las horas extras, es en ese sentido que la jornada laboral se reformó:

- La jornada nocturna ya no inicia a las 6 pm sino a las 10 pm.
- Reducción del recargo nocturno
- El trabajo dominical si se realiza de manera frecuente, puede ser considerado trabajo habitual.
- Se redujo el porcentaje de recargo dominical en un 75%.

Esta reforma laboral ha sido bastante cuestionada en el segundo mandato del presidente Juan Manuel Santos, a tal punto que se han creado varias iniciativas para eliminar aspectos de la misma, específicamente la reducción del recargo nocturno.⁶³ Diversos sectores de la sociedad colombiana, especialmente los sindicatos ven en la ley 789 del 2002, una forma de contracción de la estabilidad laboral y formalidad en el mismo, es por tanto que se aplauden las iniciativas por parte del gobierno para derogar ciertos aspectos de esta ley.⁶⁴

⁶³ Véase: <http://www.elespectador.com/noticias/economia/implicaria-aprueben-ley-de-horas-extras-articulo-638157>

⁶⁴ Véase: <http://www.eldiario.com.co/seccion/LOCAL/sindicatos-de-trabajadores-aplauden-proyecto-que-renueva-el-pago-de-horas-extras1606.html>.

Tabla 37. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por rangos de años trabajados, 2015⁶⁵.

Años trabajados en la empresa	Porcentaje
Menos de un año	5,6%
Entre 1 año y 10 años	35,9%
Entre 11 años y 20 años	26,8%
Entre 21 y 29 años	25,4%
Entre 30 y 39 años	4,9%
No responde	1,4%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Como la tabla 38 lo muestra la mayor parte de los trabajadores directos en la empresa, tienen un rango de un año y diez años (35,9%) trabajando en la empresa Sucroquímica, posteriormente se encuentran los trabajadores que están dentro de los once y veinte años (26,8%); el rango a seguir son aquellos que llevan laborando entre 21 años y 29 años (25,4%), el periodo entre los treinta y treinta y nueve años, es uno de los porcentajes con menos trabajadores (4,9%) y finalmente está los trabajadores que llevan menos de un año (5,6%).

Lo que se puede analizar es que el rango entre un año y diez años, que es la mayoría de trabajadores, no tienen la antigüedad suficiente para quedar exentos de las leyes laborales como la ley 50 del 1990 y la ley 789 del 2002. Está claro que la empresa sucroquímica, tiene empresas con las cuales subcontrata servicios como ya se menciona en la tabla de áreas subcontratadas y tiene contratos a término fijo, los cuales tienen periodos de tiempo que van entre los seis meses y el año, con lo cual se tipifica la ley 50 de 1990. La ley 789 de 2002, esta parece no aplicarse, puesto que el único cambio significativo en cuanto a los beneficios laborales, según el pacto colectivo es el reconocimiento de días hábiles remunerados de vacaciones adicionales, puesto que los trabajadores que fueron contratados antes del año 2002, tienen un día de vacaciones adicional (a lo permitido por la ley) si su labor en la empresa está entre un año y cuatro años de servicio. A partir del primero de enero del año 2003, para obtener un día adicional de vacaciones a lo que la ley permite, ya no es suficiente estar entre un año y cuatro años de servicio, ahora el rango debe estar entre los cinco años y los nueve de servicio, para obtener un día adicional de vacaciones, pero en cuanto a términos salariales y de prima estos se mantienen estables hasta el año 2014.

Como se ve entonces las personas que tienen entre un año y diez años de servicio, no son afectadas por la ley 789 del 2002, pues no existe en los pactos colectivos algún tipo de reducción salarial para ese periodo, ni se pone en cuestión los recargos nocturnos. Igualmente sucede para los periodos entre los 11 y 20 años y 21 y 29 años de servicio, en donde los salarios y beneficios extralegales se mantienen, incluso en la década de los años noventa en donde la inflación ⁶⁶ estaba por encima de 18%, la empresa sucroquímica ajusta los salarios

⁶⁵ Los trabajadores que tienen un contrato indefinido o definido con la empresa Sucroquímica.

⁶⁶ Véase: <http://www.banrep.gov.co/es/ipc>

para que el trabajador tenga poder adquisitivo, al respecto dice el pacto colectivo de los años 1995 y 1996:

“Con base en el pacto social que busca llegar a una inflación del 18% en 1995 y teniendo en cuenta el compromiso de los trabajadores de la empresa Sucroquímica de mejorar la productividad y el desempeño de sus funciones se acordó un aumento de salarios del 22% a partir del primero de enero de 1995.”(Pacto colectivo 1995-1996, página 2)

Así mismo se dice para el año 1996: “Para el año de 1996 los aumentos salariales de todos los trabajadores que adhieran al pacto colectivo, serán revisados de común acuerdo partiendo del compromiso de la empresa de un aumento mínimo del 12%” (Pacto colectivo 1995-1996, página 3)⁶⁷

Sin embargo en el año 2014, algunos bonos y primas son reducidos o eliminados, como ya se dijo anteriormente aquellos trabajadores que ingresan el primero de enero del año 2014 no tendrán derecho al bono de junio, el cual es un bono de 20 días de salario básico más \$649.000, el cual se paga el 15 de junio de cada año. En cuanto a la prima extra de navidad esta se ve reducida, pues los trabajadores contratados antes del primero de enero tienen 20 días de salario básico más un pago único de \$ 649.000 para el 2015, sin embargo aquellos que son contratados posteriormente solo tienen derecho a 15 días de salario básico sin pago único.(anexo paginas 2-4).

Lo que se evidencia entonces es que los trabajadores que tienen menos de un año, un año y dos años de servicio, han sido pauperizados en cuanto a los beneficios laborales que reciben, es decir existe una especie de “efecto retardado” en cuanto a las reestructuraciones de los beneficios extralegales de los trabajadores, pues estas consideraciones salariales se dan en el año 2014, es decir la precarización laboral se introduce cada vez más, en la empresa. Así mismo el 57.1% de la empresa posee unos beneficios extralegales, que pertenecen a una forma de “paternalismo empresarial”, pues la suma entre las series entre once y veinte años, entre veinte y uno y veinte y nueve años y entre treinta y treinta y nueve años dan ese dato. No se incluye la serie de años trabajados que va de un año a diez años, debido en que en este periodo de tiempo se encuentran personas que ingresaron después del primero de enero del año 2014, esto en conclusión lleva a decir que la empresa tiene en gran parte de su nómina trabajadores del viejo modelo fordista y que recientemente se adapta a las dinámicas del mercado moderno, en donde despedir a un trabajador es más factible debido a que los costos son más bajos, esto muy seguramente se debe a que la empresa tiene nuevas directivas con un manejo de gestión diferente.

Además como dice Jean Pierre Durand (2011) sobre el régimen de movilización fordiano:

“Durante los <<gloriosos treinta>> el régimen de movilización fordiano consistía esencialmente en otorgar una prima o suplemento salarial para compensar cualquier inconveniente relacionado con la producción: el ruido, el calor, el frío, la lejanía del domicilio, el trabajo nocturno, la insalubridad, etc. Cualquier descontento en la materia que diera lugar a una huelga, o simplemente a una

⁶⁷ Consideración que posteriormente sería modificada en año 1996, con un memorando del Gerente General.

amenaza de huelga, se resolvía muchas veces con una prima; y es que había que producir sin interrupciones porque se tenía la seguridad de todo lo que era producido era vendido.” (Durand, 2011:90)

Pero el modelo fordista no soporta un mercado incierto y en donde lo que se produce no siempre se vende, por tanto un modelo basado en primas y beneficios laborales tiende a desaparecer. El postfordismo aparece en escena y atraviesa de manera transversal cada aspecto del capitalismo moderno, desde lo tecnológico, formas de contratación, y gestión del recurso humano, capitalismo moderno que no es más que una cortapisa de la economía política en donde el neoliberalismo hace de las suyas.

Como dice un operario de filtros jubilado:

Entrevistador: [¿Ha evolucionado la tecnología en la empresa?]

Entrevistado: “...y la maquinaria todo se ha ido automatizando y en que consiste eso, que en esta sección si necesitaban dos o tres operarios ya no ahora es apenas uno solo.

Entrevistador: [¿Y qué haces con esas dos personas que ya no necesitan, las despiden o las reubican?]

Entrevistado: No, no, no la política allá es que el que va saliendo no lo reemplazan.

Entrevistador: [¿Así, que si usted se jubila no lo reemplazan?]

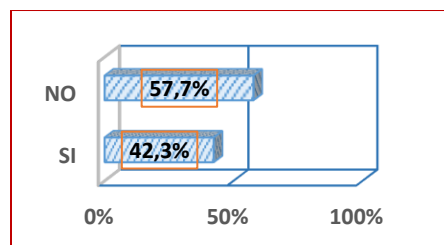
Entrevistado: No, porque todo está tecnificado, por eso te digo, allá hay esta mesa, - señala la mesa en la cual estamos realizando la entrevista- aquí están todos los computadores y tú estás viendo todo el proceso aquí, si se apagó una bomba ya la ves aquí, si por ejemplo llegó a su nivel, suena una alarma, entonces ya tu miras, ya se va regar el tanque entonces haces el cambio para otro, en cuanto eso sí, antes nos tocaba correr a ver el nivel llueva o truene, así visual” (Operario jubilado de filtros).

La transformación tecnológica ha comenzado a influir en los mecanismos de contratación y de gestión de la empresa sucroquímica, puesto que la tecnología garantiza mayor automatización y por tanto menos trabajadores, lo cual implica menos gastos operacionales.

Lo anterior sumado a los trabajadores del mercado laboral periféricos de la empresa sucroquímica, como aquellos empleados de menor capacitación, de trabajo manual y de rutina, que laboran en las áreas subcontratadas ya mencionadas inclinan la balanza hacia una gestión del recurso humano más precaria, debido a que la empresa debe seguir siendo competitiva ante los devenires del mercado. Las empresas cada vez se empeñan en reducir el número de trabajadores pertenecientes al núcleo principal laboral, es decir aquellos empleados que son más difíciles de remover y que por tanto reciben los mejores beneficios económicos.

La gráfica 14 muestra si en algún momento un trabajador con contrato indefinido o fijo estuvo subcontratado en la empresa Sucroquímica, seguido de otra gráfica que expone el lapso de tiempo de la subcontratación.

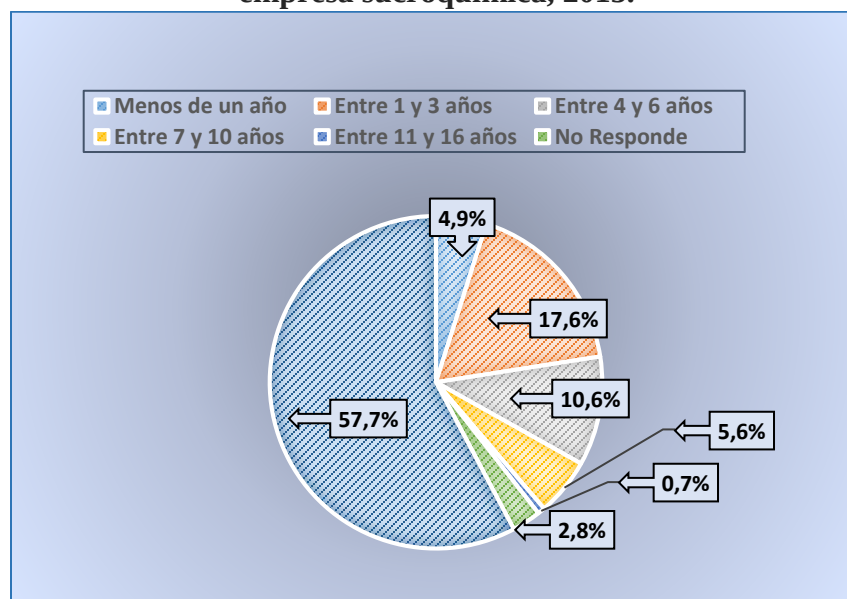
Gráfica 14. Tasa de subcontratación de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Lo que evidencian los datos de la gráfica 15 es que el 42.3% de los trabajadores que en algún momento fueron subcontratados en la empresa sucroquímica tienen en la actualidad un empleo directo con la empresa ya sea a término indefinido o definido, así mismo el 57,7% de los trabajadores de la empresa sucroquímica, nunca estuvieron subcontratados, lo cual demuestra que gran parte de la nómina de la empresa han tenido unas condiciones favorables en el momento de su contratación, puesto que no ha existido un intermediario entre la empresa matriz y el trabajador.

Gráfica 15. Distribución de tiempos de subcontratación de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.



Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

A pesar que la empresa sucroquímica tiene trabajadores subcontratados, gran parte de estos son contratados directamente después de un año de trabajo; lo cual lleva a decir que la compañía utiliza la flexibilización laboral. Pareciera entonces que se superponen diferentes modelos y paradigmas del fordismo y la economía contemporánea, puesto que existen

contratos breves, pero a su vez la posibilidad de tener un trabajo a largo plazo, con garantías sociales, como pensión, salud y beneficios extralegales, no es muy lejana, tal vez esto se deba a la expansión de la empresa sucroquímica, ya que nuevos productos se han comenzado a fabricar y para esto se necesita más personal. Desde luego estas dinámicas laborales son susceptibles a cambios, lo más seguro es que la empresa sucroquímica termine adaptándose a los nuevos paradigmas económicos, porque de esta forma el negocio del ácido cítrico y demás productos podrá ser competitivo y mantenerse en el tiempo; esta compañía sufre una transición del paradigma fordista a una acumulación flexible, que le permitiría competir a nivel internacional.

La gráfica 15 muestra los diferentes rangos de tiempo de subcontratación, el 57,7% de las personas subcontratadas estuvieron menos de un año con este tipo de contrato antes de ser trabajadores directos con la empresa, el 17,6% de los trabajadores tuvieron un periodo de subcontratación entre un año y tres años, siendo el segundo periodo de tiempo más bajo, posteriormente se encuentra el periodo entre cuatro y seis años de subcontratación con un 10,6% y el 5,6% de los trabajadores tuvieron entre siete y diez años de subcontratación. El periodo de tiempo más largo de subcontratación está entre los once y dieciséis años con un 4,9%. La empresa tiende a contratar trabajadores tercerizados en gran proporción y el periodo de tiempo subcontratado es menor a un año, es decir existe movilidad laboral ascendente para estos trabajadores. Lo cual es en ciertos términos poco típico porque como dice la Revista Dinero:

“Colombia viene dando pasos de gigante en los servicios de tercerización. En menos de una década logró darle forma a un sector que además de ofrecer una amplia gama de alternativas –subcontratación de procesos de negocios (BPO, por su sigla en inglés), externalización de procesos de conocimiento (KPO) y tercerización de servicios de tecnologías de la información (ITO)-, ha convertido al país en una plataforma internacional para las compañías globales y ha ganado espacio en la economía nacional.” (Publicado el 7/7/2016)⁶⁸.

Es decir Colombia es un país que cada vez tiene modelos de gestión y contratación del recurso humano, atravesados por el fenómeno de la flexibilización laboral, en donde la subcontratación es ítem preponderante, que anteriormente no era visible. Es claro entonces que la transformación económica contemporánea ha afectado las dinámicas de contratación de las empresas colombianas, en donde la estabilidad y la seguridad no existen laboralmente, por el contrario la incertidumbre y la precariedad son una constante de los tiempos de modernos.

⁶⁸ Véase: <http://www.dinero.com/edicion-impresa/sectores/articulo/el-outsourcing-y-su-consolidacion-en-la-economia-colombiana/225414>

Tabla 38. Distribución de los trabajadores de la empresa sucroquímica por nivel de estudios según subcontratación, 2015.

	Ha estado subcontratado en la empresa		Total
	SI	NO	
Estudios No superiores	30	13	43
	69%	30%	100%
	50%	15,9%	30%
Estudios Superiores	30	69	99
	30%	69,7%	100%
	50%	84%	69,7%
Total	60	82	142
	42,3%	57,7%	100%
	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Con base en la prueba de ji-cuadrado de Pearson, la significación asintótica es de α 0,000 con un recuento de 0% comprobándose así la hipótesis alterna, que afirma que las variables estudios superiores y la subcontratación están asociadas, es decir son dependientes. La tabla anterior muestra que la subcontratación tiende a darse en trabajadores que no tienen estudios superiores, lo cual afirma que la empresa sucroquímica subcontrata aquellas áreas de la empresa que no implican mayores conocimientos técnicos, puesto que 69,7% de los trabajadores que tienen estudios superiores nunca han estado subcontratados en esta empresa, por el contrario el 69,8% del personal que no tiene estudios superiores estuvo en algún momento subcontratado.

La cualificación dentro de la empresa sucroquímica, aumenta la posibilidad de tener más garantías laborales, esto debido a que la empresa utiliza tecnología de punta y se necesita personal capacitado para el uso de estas herramientas, también las personas que tienen una larga experiencia son necesarias para la optimización del producto. En síntesis existen niveles laborales que la flexibilización laboral no ha podido permear, debido a que los empleados tienen un poder que es vital para la producción, que en este caso es el conocimiento y la experiencia que no se encuentra fácilmente en el mercado laboral.

Tabla 39. Distribución de los medios de acceso de empleo para los empleados de la empresa sucroquímica

Medios de acceso de empleo de los trabajadores de la empresa sucroquímica	Porcentaje
Relaciones familiares	14,8%
Recomendación amigos	47,2%
Clasificados en medios de comunicación	9,2%
Otro	14,1%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Los datos que muestra la tabla 39 indican que las personas que trabajan en la empresa sucroquímica, accedieron a este empleo por medio de la recomendación de amigos con un 47,2%, las relaciones familiares juegan un papel importante debido a que son el segundo

medio de acceso de empleo de estos trabajadores con un 14,8%, dato que está bastante lejos del primero.

El tercer medio de acceso al empleo actual está ponderado en tercer lugar, que en este caso es otro medio de acceso de empleo con 14,1%, más adelante se detallará que otras formas para hallar el trabajo actual se utilizaron. Los medios clasificados tienen una gran importancia porque un poco menos del 10% encontraron su empleo actual por este medio, tanto como las cooperativas como las agencias de empleo, con un 7,7% y un 6,3 respectivamente.

Tabla 40. Otro medio acceso de trabajo de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.

Otro medio de acceso de trabajo	Porcentaje
Contratista	5%
Practicas de la universidad	40%
Sena	40%
Trajo la hoja de vida a la empresa	5%
Traslado de la organizacion	10%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tabla 40 muestra qué otros medios de acceso tuvieron los empleados, 20 trabajadores encontraron su empleo actual de diferentes formas, el Sena y las Practicas de la Universidad están a la cabeza con un 40%, un 10% son los traslados que realiza la organización Ardila Lulle y finalmente están con un 5% los contratistas y personas que llevaron la hoja de vida a la empresa con otro 5%.

En un artículo del sociólogo americano Mark Granovetter⁶⁹ (1973), relaciona las interacciones de pequeña escala entre individuos y los diversos fenómenos macro sociales, como la movilidad social, la organización política y la cohesión social. Este autor define que las fuerzas de los vínculos entre las personas se definen en intensidad en tres ítems:

- El primero es el tiempo de vínculo
- El segundo la intensidad emocional
- El tercero los beneficios recíprocos del vínculo.

Es por tanto que los vínculos fuertes son aquellos que se tienen con las personas más cercanas (como los familiares), pues son los individuos con los cuales se tienen vínculos de tiempo más largos, una intensidad emocional fuerte y beneficios recíprocos. Sin embargo los vínculos débiles, son aquellos en donde el tiempo del vínculo no es tan largo, ni la emocionalidad tan intensa, pero a pesar de ello los vínculos débiles son los puentes más comunes que utilizan las personas para conseguir los objetivos que persiguen al respecto Granovetter dice:

⁶⁹ Véase: <https://sociology.stanford.edu/people/mark-granovetter>

“... los vínculos débiles son un importante recurso para hacer posible la oportunidad de movilidad. Visto desde una perspectiva macroscópica, la mayor ventaja es el importante papel que juegan los vínculos débiles en la cohesión social efectiva. Cuando un hombre cambia de trabajo, no sólo está moviéndose de un sistema de vínculos a otro, sino que también está estableciendo una unión entre ellos. Tal unión es casi siempre del mismo tipo que la que facilitó su propio movimiento. Particularmente en las especialidades profesionales y técnicas que están mejor definidas y limitadas en su tamaño, esta movilidad elabora estructuras de vínculos débiles con puente entre los grupos más coherentes que constituyen redes operativas en localizaciones particulares. Así, la información y las ideas se mueven más fácilmente por medio de la especialidad, dándole algún "sentido de comunidad", que tiene lugar en las reuniones y convenciones. El mantenimiento de los vínculos débiles puede ser muy bien la más importante de dichas reuniones.” (Mark Granovetter, 1973:12).

Es por tal motivo que los medios de acceso de un individuo, a un trabajo se fundamentan en los vínculos débiles, es decir aquellos contactos con los cuales no se socializa frecuentemente, como lo es un amigo con el cual trabajaste o un compañero del colegio. El acceso al trabajo de las personas en la empresa sucroquímica, como lo muestra la tabla medio acceso trabajo, se da en un 47,2% por amigos que vendrían a ser los vínculos débiles y un 14,8% se da por los familiares que serían los vínculos fuertes. Por otro lado los otros medios de acceso, son el Sena y las Universidades, lo cual es bastante obvio, pues el material humano necesario para la industria sucroquímica proviene de instituciones técnicas y de los centros superiores de educación, en donde se encuentran profesionales adecuados para esta industria.

El medio de acceso al trabajo implica una relación con la subcontratación, según el cruce de variables realizado se puede decir que las personas que encuentran un empleo en la empresa sucroquímica por relaciones familiares tienden a estar tercerizados entre 4 y 6 años, sin embargo el resto de rangos de subcontratación también tienen un porcentaje equitativo del 9,5% a excepción del último rango de subcontratación que va de los 11 a 16 años. El medio de acceso por amigos, es el modo de vinculación en donde más subcontrataciones se da en esta empresa con un 47,2% en todos los años destacando el rango entre 1 y 3 años, de ahí en adelante los medios de acceso y la subcontratación tiende a disminuir, clasificados en medios de comunicación un 9,2%, en donde los rangos a destacar van entre 1 año y 3 años, 4 años y 6 años. Un 7,7% para las cooperativas en donde el rango a destacar es menos de un año y un 6,3% para las agencias de empleo, en donde el rango más importante es de 1 año a 3 años. Y finalmente se encuentra otro⁷⁰ en donde los rangos con más porcentaje son entre 1 año y 3 años, 4 años y 6 años.

El mercado laboral colombiano se caracteriza por la informalidad, en el año 2011 el 60% de la población tenía un trabajo informal, mientras que las 13 zonas metropolitanas de las ciudades del país tenían un 51%, esto se debe en gran parte a la apertura económica de los años noventa, en donde ciertas leyes permitieron contratos a corto plazo, esto trajo como consecuencia la proliferación de empresas prestadoras de servicios temporales; para el año 2010 el país tenía 552 empresas temporales⁷¹. En ese orden de ideas el empleo en Colombia

⁷⁰ Que hace referencia al Sena y a Universidades.

⁷¹ Véase: <http://www.ens.org.co/index.shtml?apc=Na--;9;-;-&x=20167432>

es congregado por este tipo de empresas, por eso más de medio millón de empleos son gestionados por las empresas temporales para el año 2015⁷² y más del 8% ⁷³del trabajo legal en Colombia. Para el año 2016 el trabajo informal se ha reducido puesto que 47,8% de la población tiene un trabajo informal a comparación de 48,7% del año 2015⁷⁴; la informalidad, como se ve en los datos mencionados es uno de los primeros vínculos contractuales que los individuos tienen, generalmente los jóvenes, pues la movilidad laboral moderna consiste en obtener un trabajo estable, tal y como lo demuestra la empresa sucroquímica.

Tabla 41. Distribución de los medios de acceso al empleo por años de subcontratación de la empresa sucroquímica

Medio a través del que accedió a este empleo	Menos de un año	Entre 1 y 3 años	Entre 4 y 6 años	Entre 7 y 10 años	Entre 11 y 16 años	Total
Relaciones familiares	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%		100%
	28,6%	8%	20%	25%		16,1%
Recomendación amigos	10%	53,3%	20%	13,3%	3,3%	100%
	42,9%	64%	40%	50%	100%	53,6%
Clasificados en medios de comunicación		50%	50%			100%
		4%	6,7%			3,6%
Por una agencia de empleos		100%				100%
		8%				3,6%
Por una cooperativa/ empresa temporal	66,7%		33,3%			100%
	28,6%		6,7%			5,4%
Otro		40%	40%	20,0%		100%
		16%	26,7%	25,0%		17,9%
Total	12,5%	44,6%	26,8%	14,3%	1,8%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

5.4 Competencia, experiencia y mercado

El mundo contemporáneo ha cambiado las formas de evaluación de los trabajadores, hoy se habla de cartera de competencias y de la calificación de las mismas. El *saber hacer* ya no es suficiente para obtener o mantener un empleo, el comportamiento y sus aptitudes también es determinante para la eficiencia de una compañía, ¿pero de donde viene la idea competencia? para desarrollar este argumento primero se hace claridad sobre lo que significa una competencia, dice al respecto Jean- Pierre Durand (2011):

“La competencia profesional es una combinación de conocimientos, saber hacer, experiencias y comportamientos que se ejercen en un contexto particular; se observa durante su aplicación, en situación profesional, a partir de la cual se le puede validar. Entonces, corresponde a la empresa identificarla, evaluarla y hacerla evolucionar. La competencia es la aplicación de los recursos de un individuo, asociado a medios que la empresa provee, en una determinada situación de trabajo.” (Durand, 2011:98).

⁷² Véase: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/empleos-mueven-temporales-492441>

⁷³ Véase: http://caracol.com.co/emisora/2016/07/25/medellin/1469444865_843042.html

⁷⁴ Véase: <http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/cae-la-informalidad-laboral-en-colombia-y-se-ubica-en-el-47-segun-el-dane/20160908/nota/3240755.aspx>

El mercado moderno se caracteriza por una dinámica de incertidumbre en donde lo que se produce no siempre se vende, en donde los rendimientos cada vez son más exigentes y los costos se reducen en función de la demanda del mercado. Como dice Durand (2011) después de los treinta gloriosos⁷⁵, se sucede un nuevo modelo que reemplaza al fordismo, un modelo productivo emergente, en donde surgen nuevas formas de movilizar el trabajo. Los trabajadores de hoy se intentan insertar en compañías multinacionales o transnacionales para obtener buenos beneficios muy similares a la época fordista, sin embargo estas compañías imponen evaluaciones individuales con el fin de mantener la eficiencia y por tanto la competitividad, esto tiene un cariz negativo para los trabajadores pues es una forma de gestión coercitiva que se debe realizar para poder mantener el empleo y sus beneficios, la competencia no es más que un instrumento del mercado moderno. Al respecto habla un operario jubilado de la empresa sucroquímica:

Entrevistador: “[¿Cómo inicio en la empresa Sucroquímica?]”

Entrevistado: “... qué... que yo comencé en bodega, empacando y arrumando los bultos esos que salían de cítricos y a medida que uno va cogiendo el tiempo uno se retira, entonces pasan al más viejo y lo van ascendiendo y así llegue, fui escalando en varias secciones hasta que llegue a filtros y ya”

Entrevistador: “[¿Y usted qué tipo de educación tuvo con respecto a la empresa, fue técnico en algo o?]”

Entrevistado No, no la experiencia, que lo lleva a uno hasta allá, inclusive alegábamos con los ingenieros profesionales, por la experiencia que tenía uno, ellos (los ingenieros) lo obligaban a uno, haga esto así, que yo le estoy diciendo que lo haga así entonces, uno sabía que no era así, entonces ¿Qué era lo que hacía uno? Pues llamar al jefe; vea este Ingeniero me está haciendo hacer esto así y usted sabe que eso no es así, entonces él me decía (el jefe) hacelo (sic) como vos estás acostumbrado hacerlo y yo hablo ahora con él y así era.” (Operario jubilado filtros).

Como lo dice el operario de filtros en la época fordista el saber hacer era suficiente para ser contratado por una empresa, hoy en día las competencias son necesarias para cualquier tipo de empleo.

Las competencias entonces son una forma de racionalizar el recurso humano, o por lo menos ese es el argumento que se vende desde el mercado y el capitalismo actual; es por tanto que los autores franceses Luc Boltanski Ève Chiapello (2002) le realizan una crítica al capitalismo, sobre todo a la idea de emancipación del ser humano, el capitalismo según los autores tiene dos vertientes, la versión tradicional promete autorrealización y felicidad y liberación a las personas.

La segunda vertiente es una visión optimista y reciclada de la tradicional, pues esta ha sido criticada y denunciada con hechos, en este caso la dura situación de los países del tercer mundo, es así que el capitalismo afronta sus fracasos, hace ajustes a lo que promete, lo que los autores denominan “bucles de recuperación”. Una forma de vender la idea y el valor de

⁷⁵ Véase: <http://www.elperiodico.com/es/noticias/opinion/por-que-renunciar-otros-treinta-gloriosos-4664141>

la liberación en lo humano – dicen los autores- es a través del mercado del trabajo, en donde los contratos pueden ser establecidos de manera limitada y no comprometen a la empresa por completo, sino que se estipula tan solo un aspecto concreto con el otro, como la validación de las competencias, pero en ningún momento se recompensa al trabajador si las valida, es así que se presenta por parte del capital un dispositivo favorable a la realización ideal de autonomía, empero esta liberación prometida no es más que una nueva forma de esclavitud, pues se crea un nuevo tipo de sujeto para la producción de un mercado muy dinámico.

Es entonces que la empresa sucroquímica realiza diferentes pruebas, para contratar un trabajador, como es una evaluación psicológica, una entrevista tanto con ingenieros y supervisores. Los periodos de prueba parecen no utilizarse en esta compañía, ya sean con remuneración o sin ella y por último se realizan exámenes médicos, prueba de conocimientos y polígrafo, aunque los porcentajes de los datos son mínimos. (Ver en anexos lo porcentajes de cada prueba)

Al respecto habla un ingeniero del área operativa, de cómo fue contratado:

Entrevistador: “[¿Y cuando usted entró a trabajar a Sucromiles a usted le hicieron algún tipo de prueba, como algo psicotécnico, lo evaluaron de alguna forma?]”

Entrevistador: No, como te dije la presentación mía fue haber hecho la práctica allá, entonces conocieron mi trabajo en el laboratorio que fue donde yo empecé, lo único que me hicieron fue entrevista para ingresar a la empresa, me entrevistó el gerente, el gerente del área sí, no fue prueba psicotécnica, sino entrevista cara a cara, face to face.”(Ingeniero Industrial, Supervisor de Germinadores, Planta Cítrico).

Al respecto de la racionalización del proceso de contratación, habla un operario jubilado de filtros:

Entrevistado: [¿Bueno y la empresa tiene un sistema de ascensos, como promocionaban a la gente en el siguiente puesto, usted me dice que el que se jubilaba seguía?]

Entrevistado: El de los trabajadores el más viejo, es el que tenía, la oportunidad de ascender.

Entrevistador: [¿Pero viejo en el sentido que llevaba [años] trabajando en la empresa?]

Entrevistado: Exacto, ese iba ascendiendo ahora no es así, ahora es por concurso, ahora le hacen un examen y lo realiza el ingeniero tal y si lo pasa es apto de reemplazar al otro...

Entrevistador: [¿Y el que tiene más años...?]

Entrevistado: Pues no importa, porque usted está más capacitado, anteriormente recibían gente que no fuera bachiller, Don Alonso el finado que era jefe de personal, decía aquí no se necesitan bachilleres... ¿vos qué? ¿No para lo que sea, ese sirve...ahora no, donde estudiaste? ¿Sos bachiller? ¡Que sí! a entonces vaya llenado el formulario y si usted se sentía, capaz para ascender, entonces se candidateaba, yo quiero participar en el examen y si usted se lo ganaba podía llevarse al que tenía diez años de estar allí”. (Operario jubilado de filtros).

Existe una transformación del trabajo que ha afectado, las representaciones mentales de los empleados, en donde los trabajadores aceptan que deben llevar unas competencias que les permitan mantenerse en el lugar de trabajo, e incluso alientan a que dichas representaciones se den, como la actitud y aptitud ante el trabajo además de la competencia como profesional, son herramientas necesarias en el mundo laboral moderno.

La empresa sucroquímica ha realizado transformaciones en el momento de contratar a un posible candidato, en los años setenta para contratar a una persona era suficiente con la actitud y la aptitud que este mostrara en el desempeño laboral, es decir la idea de racionalizar el proceso de contratación no se había cristalizado, sin embargo en el mundo laboral contemporáneo es un requisito tener varias competencias para ser admitido dentro del mercado laboral; a medida que los empleados de la empresa sucroquímica se han jubilado, sus puestos han sido reemplazados por empleados más capacitados e incluso algunos trabajos que no requerían tener una profesión, se han profesionalizado, es claro entonces la transición de la contratación “espontanea” y actitudinal a un proceso racional que requiere competencias en temas variados tanto cognitivos como actitudinales y profesionales.

6. PERCEPCIÓN DEL TRABAJO

Tabla 42. Percepción del esfuerzo al trabajar, en los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.

Percepción esfuerzo trabajo	Porcentaje
Una cantidad moderada de energía	19,7%
Bastante energía	35,9%
Una gran cantidad de energía	33,1%
Una cantidad extraordinaria de energía	11,3%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia de la percepción del esfuerzo en el trabajo que utilizan los trabajadores de la empresa sucroquímica indica que el 35,9% considera que usa bastante energía en el desempeño de sus labores. Lo cual puede ser señal de cierta autonomía laboral, debido a que los trabajadores controlan sus propias máquinas en vez de ser controlados por ellas, y eso refuerza su autonomía (Burawoy, 1979: 108).

Sin embargo la coacción laboral no desaparece, debido a que se tiene cumplir ciertos volúmenes de producción que permitan un beneficio económico, a causa de este esfuerzo la empresa recompensa con estímulos monetarios adicionales, como los beneficios extralegales.

Tabla 43. Definición del ritmo de trabajo de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.

El ritmo de trabajo definido por	Porcentaje
Otros	22%
En algunas ocasiones definido por mi	48,6%
Siempre yo soy el que define el ritmo de trabajo	28,9%
No responde	0,7%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia anterior demuestra que existe cierto grado de autonomía en el trabajo por parte del personal, puesto que los porcentajes mayores, se encuentran en la opción en que el trabajador en algunas ocasiones define el ritmo de trabajo.

Al respecto un operario de filtros jubilado comenta:

Entrevistador: “[¿Bueno y en el tiempo que usted trabaja, había tiempos muertos, usted podía ir al baño, podía ir a tomar café o tenía que estar es...?]”

Entrevistado: Fuera del jefe de turno hay un auxiliar que si uno necesita ir a hacer alguna vuelta zonal o a cualquier sección llama al auxiliar para que lo reemplace mientras usted va a hacer lo que vaya hacer

Entrevistador: [¿Usted sabe si en su trabajo hay normas de calidad den la empresa, que tipo de normas había?]

Entrevistado: Si la ISO 9000, la cual es la que reglamenta la calidad no solo en la empresa sino a nivel nacional e internacional, esa es la que certifica la calidad.” (Operario jubilados de filtros).

Este nivel de autonomía que parece proporcionar la empresa sucroquímica a los trabajadores, tiene que ver con que estos parecen tener una conciencia de la capacidad de producción del margen de beneficio de la compañía (Burawoy, 1979: 108).

Tabla 44. Trabajo realizado y satisfacción con los ingresos de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.

Trabajo realizado e ingresos	Porcentaje
Muy satisfecho	19%
Satisfecho	59,2%
Medianamente satisfecho	20,4%
Insatisfecho	0,7%
No responde	0,7%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia en cuanto a la relación entre salario recibido y trabajo realizado, es bastante alta debido a que el 59,2% de los trabajadores de la empresa sucroquímica están satisfechos. Sin lugar a dudas la satisfacción laboral depende de un sistema de valores que la empresa sucroquímica introduce, que no solamente está basado en una mayor retribución económica, sino en factores derivados del proceso productivo como las compensaciones psicológicas de poder realizar una tarea difícil, es decir la satisfacción está relacionada con la producción de sentido en el sujeto (Burawoy, 1979: 111)

Tabla 45. Descripción trabajo actual de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015.

Que situación describe mejor su trabajo actual	Porcentaje
A menudo hago las mismas cosas una y otra vez, siguiendo lo mismos procedimientos	30%
Hay algo de variedad en mi trabajo y sigo diferentes trabajos	49,3%
Yo hago cosas diferentes y sigo gran variedad de procedimientos	21,1%
Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia encontrada en la descripción del trabajo por parte de los trabajadores de la empresa sucroquímica es la variedad laboral, esto tal vez justifica los niveles de satisfacción porque así como las condiciones laborales proporcionan privaciones como desgaste físico, aburrimiento y cansancio también existen satisfacciones relativas como la habituación, dominio del trabajo y por consecuencia la sensación de satisfacción, pues se tiene un sentido más allá de lo económico como el prestigio y la sensación de ser útil. (Burawoy, 1979: 104).

Tabla 46. Tareas en el trabajo de los empleados de la empresa Sucroquímica, 2015

Si una tarea requiere que se quede	Porcentaje
Usted se niega	1,4%
Usted lo hace porque esta obligado	6,3%
Usted lo hace porque puede recuperar el tiempo o este sera pagado como horas extras	11,3%
Usted lo hace por voluntad propia	78,2%
Otra	2,1%
No responde	0,7%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia encontrada en cuanto a la realización de una tarea por fuera del horario laboral, el 78,2% de los trabajadores de la empresa sucroquímica, la realizaría por voluntad propia, lo cual se explica en sistema de valores que la empresa ha construido más allá de lo económico, como es el prestigio y la satisfacción de aportar a la compañía (Burawoy, 1979:111). Sin embargo los trabajadores de la empresa sucroquímica construyen representaciones mentales que los llevan a realizar trabajos fuera del horario laboral, dichas representaciones mentales consisten en aceptar su condición de obrero (Durand, 2011:91) y la coacción de la disciplina del sistema productivo.

Tabla 47. Razones por las que los empleados de la empresa sucroquímica cambiarían de trabajo

Razones por las que cambiaría de trabajo	Porcentaje
Para poner en practica o aprovechar mejor sus capacidades o habilidades y/o estudios	33,8%
Mejorar sus ingresos	45,8%
Trabajar menos horas	6,3%
Problemas en el trabajo	2,1%
No le gusta su trabajo actual	0,7%
El trabajo actual exige mucho esfuerzo fisico y mental	0,7%
Otro	3,5%
No responde	7%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia de los trabajadores de la empresa sucroquímica es la de cambiar su empleo siempre y cuando su ingresos mejoren, lo cual es muy consistente con lo esperado.

Tabla 48. Evolución de la calidad del trabajo hace cinco años en la empresa sucroquímica, 2015.

Mejoró su trabajo en relacion de cinco años atrás	Porcentaje
Se deterioro	4,9%
Se quedo indentico	13,4%
Mejoró	70,4%
Usted no tiene suficiente antigüedad para juzgar	9,9%
No responde	1,4%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia de los trabajadores de la empresa sucroquímica, es la de considerar que el trabajo ha mejorado, esto debido a la inyección económica que la organización Ardila Lulle ha introducido, lo cual es muy consistente a lo esperado.

Al respecto dice el ingeniero del área de planta:

Entrevistador: “[¿Y pues en cuanto al pacto colectivo usted sabe más o menos en que consiste eso, es decir cuáles son las premisas del pacto colectivo?]”

Entrevistado: ¿El pacto colectivo lo que yo entiendo es que hay una parte de la empresa que son los empleados y la otra parte que son los directivos, los dueños de la empresa si? Y hay unos representantes, por los empleados se eligen, uno 5, 6 representantes, sale un gama y de ahí salen los más, (sic) hay unos titulares y unos suplentes, creo que son como 6 y de la parte de la empresa también hay unos representantes donde está el gerente que encabeza el pacto colectivo y ellos se reúnen, los empleados se reúnen periódicamente y también hay unas reuniones, pero al final del año es como la reunión principal. La negociación, básicamente, lo que tratan allí, como salario y de pronto, cosas que están dentro de ese pacto y en ese pacto hay algunos beneficios que se tienen y de pronto se miran esos detalles del pacto pero básicamente lo que negocian es la parte salarial la que ellos manejan allí.

Entrevistador: [¿Es cierto que la empresa nadie gana el mínimo ósea el mínimo que se conoce pues así?] Inclusive creo que las conserjes que son las que menos ganan, en el pacto ganan alrededor de 900.000 mil pesos (busca manual del pacto colectivo) mire que la que menos gana en este año (2015) gana 1.000.000 de pesos.

Entrevistador: [¿Pero estos son cargos que no son profesionales?]

Entrevistado: No, la negociación siempre es entre los, la parte operativa más que todo y el gerente.” (Ingeniero de germinadores).

Los empleados de la empresa sucroquímica están satisfechos debido a que la compañía ha invertido en nuevas tecnologías y por ende en nuevos productos que tendrán que ser fabricados, lo cual garantiza que el empleo tenga cierta estabilidad y garantías que benefician al asalariado. Sin embargo la empresa inicia una transformación en cuanto que los beneficios extralegales, se han reducido desde el año 2014, es decir aquellas personas que son contratadas posterior a esta fecha no tienen ciertos beneficios económicos.

Parece ser que los trabajadores actuales no han podido ver todavía ese corte económico en sus salarios, debido a que ha sido muy reciente el cambio de beneficios económicos y las personas recién contratadas, no logran formar una opinión concreta sobre el tema.

Tabla 49. Enfermedades laborales de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.

Enfermedades de la piel	Porcentaje	Enfermedades de los pulmones	Porcentaje	Enfermedades, Boca, Estomago, Intestinos	Porcentaje	Enfermedades de las Manos	Porcentaje	Enfermedades de los pies	Porcentaje
Si	14,1%	Si	11,3%	Si	5,6%	Si	27,5%	Si	13,4%
No	85,2%	No	88%	No	93,7%	No	71,8%	No	85,9%
No responde	0,7%	No responde	0,70%	No responde	0,7%	No responde	0,7%	No responde	0,7%
Total	100%	Total	100%	Total	100%	Total	100%	Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Tabla 50. Enfermedades laborales de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.

Enfermedades del corazón	Porcentaje	Enfermedades Vesícula, Bazo, Hígado, Páncreas	Porcentaje	Enfermedades de los ojos	Porcentaje	Enfermedades de los oídos	Porcentaje	Enfermedades de la nariz	Porcentaje
Si	0,7%	No	99,3%	Si	34,5%	Si	12,7%	Si	4,2%
No	98,6%	No responde	1%	No	64,8%	No	86,6%	No	95,1%
No responde	0,7%	Total	100%	No responde	0,7%	No responde	0,7%	No responde	0,7%
Total	100%			Total	100%	Total	100%	Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Tabla 51. Enfermedades laborales de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015

Enfermedades de la cabeza	Porcentaje	Enfermedades Estrés	Porcentaje
Si	12%	Si	51,4%
No	87%	No	47,9%
No responde	0,7%	No responde	0,7%
Total	100%	Total	100%

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

La tendencia de las enfermedades de los trabajadores de la empresa sucroquímica, son las enfermedades de lo ojo y el estrés, lo cual es muy consistente a lo esperado, debido a que son las enfermedades más comunes en los procesos productivos.

Tabla 52. Consideración sobre la estabilidad laboral de los empleados de la empresa sucroquímica, 2015.

Consideración sobre su trabajo	Porcentaje
Muy estable	34%
Estable	57,7%
Medianamente estable	0,7%
No responde	0,7%
Total	100 %

Fuente: Encuesta sobre la gestión del trabajo en una empresa sucroquímica

Lo anterior demuestra que gran parte de los trabajadores considera que su trabajo es estable y que la remuneración es lo suficientemente buena, lo cual es congruente con el modelo fordista, en donde era posible un trabajo estable y con una remuneración “justa” y existía la rutina, esa rutina de la cadena de montaje. Parece existir entonces cierto beneficio lineal, en donde los logros de la empresa sucroquímica son acumulativos y se puede comprobar el beneficio de estos hacia el futuro, con una jubilación o gran bono que la empresa en cuestión proporciona, desde luego esto en función de soportar las condiciones físicas de dicho trabajo, en donde las enfermedades son comunes como en este caso lo es estrés o los problemas de la piel que se producen por el contacto permanente con químicos a través de los años.

Sin embargo los materiales y la seguridad de la producción de la empresa son cada vez menos dañinos y garantizan la protección de los trabajadores, esto claro esta se da en los últimos años, en donde racionalización y los procedimientos son más rigurosos.

En síntesis la empresa sucroquímica está en un periodo de transición, de un modelo fordista a un modelo de acumulación flexible, en donde se evidencian beneficios salariales extralegales que son poco comunes en las economías modernas, además el proceso de flexibilización se dificulta debido a que los empleados profesionales y de experiencia de la compañía tiene un conocimiento que les garantiza cierto poder de negociación con los directivos de la compañía, debido a que no es fácil encontrar en el mercado laboral un personal con tantos años de experiencia y con un know how que permite la consistencia en el proceso productivo.

Empero esto no significa que la flexibilización laboral no exista, si no que se manifiesta en las áreas de menor importancia para la empresa como la limpieza, el mantenimiento de ciertas herramientas implicadas en el negocio, logística y proyectos experimentales de productos que se pueden fabricar. Así mismo la población empleada en la empresa sucroquímica está satisfecha, pues considera que la relación entre salario y esfuerzo laboral es justa, tal vez esto se debe a que los cambios de los beneficios económicos para los empleados es muy reciente, esto se realizó en 2014 y las nuevas generaciones de la empresa no logran tener una opinión solida del tema. A pesar de estas transformaciones que pauperizan el trabajo, la empresa sigue teniendo salarios competitivos dentro de lo que es el clúster azucarero, esto no significa que se puedan dar transformaciones que paupericen aún más el trabajo y que se pierda cierta estabilidad laboral dentro de la compañía.

7. CONCLUSIONES

El examen realizado en los capítulos anteriores permite extraer algunas conclusiones sobre las características de la flexibilización laboral dentro de la empresa Sucroquímica. Existe dentro de la empresa Sucroquímica un grupo de trabajadores que tienen una estabilidad que les garantiza ciertos beneficios extralegales que van desde el salario hasta la posibilidad de pensionarse a corto o mediano plazo, pero además de este argumento son trabajadores que tienen una cualificación basada en la experiencia y el sacrificio y no en la evaluación del conocimiento técnico sobre los procedimientos. Estos trabajadores nacieron laboralmente bajo un régimen fordista, en donde el trabajo estable y continuo era posible, además la exigencia de competencias se basaba en el deseo de trabajar, lo cual permite que este grupo de trabajadores tenga una distinción ante la generación más joven, pues el 60% de los trabajadores encuestados ninguno estuvo subcontratado en la empresa Sucroquímica.

Existe también un grupo de trabajadores en la empresa sucroquímica más joven que tiene unas características particulares ante el trabajo, primero se emplearon en un régimen de flexibilización laboral o acumulación flexible, en donde el mercado dicta lo que se produce y como se produce, eso conlleva a que esta generación no tenga los beneficios salariales y extralegales que los trabajadores bajo el régimen fordista si tuvieron. Entonces los trabajadores más jóvenes son tercerizados y aglomerados en contratos precarios que facilitan el despido en el momento que el mercado lo exija, pero a pesar de lo anterior, existe un matiz y es que la empresa Sucroquímica hace dos años inicio un redireccionamiento de las relaciones de producción en donde se automatiza aún más el proceso de producción y se inicia la flexibilización laboral externa en el área administrativa. Esta flexibilización externa al ser tan reciente permite que exista una brecha para que la generación más joven a pesar de tener contratos precarios esté por encima del promedio de empresas que pertenecen al clúster azucarero, puesto que ningún trabajador flexibilizado gana el salario mínimo, pero tampoco tiene los beneficios de aquel que si es contratado directamente por la empresa, esto se debe al pacto colectivo.

El pacto colectivo es un acuerdo entre los trabajadores y los empleados que permite tener unos beneficios salariales diferenciados, basados en años trabajados y en la cualificación, dicho pacto colectivo se ha mantenido desde el año de 1979 hasta el 2017, desde luego con reformas y adhesiones, pero ha permitido que ciertos beneficios se conserven y que hoy en día parecen atípicos. Estos beneficios a partir del año 2014 comienzan a desaparecer, debido a que la empresa es comprada por Ardila Lulle, lo cual conlleva a que se estandaricen nuevos procedimientos y funciones de cada uno de los trabajadores en su puesto de trabajo, además se invierte más dinero en la producción, lo que en consecuencia hace necesaria más mano de obra, esto se evidencia en la nueva contratación de personal en donde los ingresos son cada vez más altos, sin embargo en los últimos dos años los retiros han aumentado también, esto se debe a que las primeras generaciones de trabajadores han comenzado a jubilarse.

En un ejercicio de comparación entre las empresas del clúster azucarero, como son los ingenios, se pudo comprender que en promedio la empresa objeto de estudio tiene salarios

más altos. En este orden de ideas una de las razones por las cuales los salarios y ciertas prestaciones sociales son tan provechosas, se debe a que el grueso de los trabajadores con más años de trabajo son aquellos que laboran en el proceso productivo del ácido cítrico, estos trabajadores se sustentan en un régimen fordista y son los únicos que negocian con los empleadores los pactos colectivos, puesto que los empleados de la parte administrativa no son representados directamente. Las transformaciones del trabajo moderno como la flexibilización, la polivalencia, los contratos de prestación de servicios, parecen no afectar a la empresa Sucroquímica, pues en esta sigue existiendo una gestión laboral fordista que la diferencia de otras compañías del clúster azucarero, tal vez esto se deba a la tecnificación que se necesita en la línea de producción del ácido cítrico y sus derivados que son materia prima para la industria farmacéutica y de los refrescos para lo cual se necesita trabajadores altamente cualificados y con experiencia, que seguramente se pueden reemplazar, pero con consecuencias que bajarían el nivel de productividad. Sin embargo la compañía ha tenido transformaciones en la gestión laboral a partir de la venta por parte de la multinacional británica de la agroindustria Tate and Lyle a el monopolio de la organización Ardila Lulle, el cual ha cambiado ciertos beneficios salariales para las nuevas generaciones de trabajadores, desde el 2014 todo trabajador que ingrese no tiene derecho a una bonificación que se otorgaba a mitad de año, además nuevos niveles han aparecido en la escala salarial, pero a pesar de este modelo de gestión que se intenta introducir, la empresa Sucroquímica sigue estando por salarialmente por encima de las empresas que componen el clúster azucarero, que en este caso serían los ingenios.

La racionalización de los procesos de contratación de los trabajadores es evidente debido a que el deseo de trabajar ya no es suficiente, se realizan entrevistas con un psicólogo y con los encargados del área en la cual el trabajador va a ser asignado, además si es trabajador de planta debe asistir a clases de matemáticas y pensamiento lógico que le permitan desempeñarse de mejor forma ante los diferentes tecnologías, en consecuencia los ascensos ya no se adjudican según los años trabajados, sino a través del conocimiento y exámenes que los comprueben. La venta de la empresa Sucroquímica a la organización Ardila Lulle ha generado otros procesos de racionalización en la gestión del tiempo de trabajo, como diseñar lectores biométricos a la entrada de la compañía, respetar de manera minuciosa los tiempos de entrada y salida de la compañía (lo cual con la empresa Tate and Lyle no era tan riguroso) además de los tiempos de alimentación.

Se encontró que el 70% de los trabajadores encuestados tienen algún estudio superior, ya sea técnico, tecnológico, pregrado o de postgrado y en su mayoría estos residen dentro de Cali o su área metropolitana, esto demuestra que el personal tiene niveles de cualificación muy altos, esto en función de la complejidad del proceso productivo, puesto que la empresa Sucroquímica es una compañía biotecnológica de alta tecnología.

En cuanto a la variable étnica y racial, se encontró que la mayoría de trabajadores de la Empresa Sucroquímica se distribuyen entre blancos y mestizos, y que existe una minoría de trabajadores que se auto-reconocen como afrodescendientes, así mismo los mayores niveles

de estudio están entre los que se consideran blancos y mestizos. Las mujeres por otro lado tienen una alta cualificación, pues en su mayoría han cursado estudios de posgrado, incluso doblando el promedio del municipio, los niveles de estudio se manifiestan en los rangos salariales siempre y cuando la experiencia laboral sea significativa.

Las formas de subcontratación de la empresa sucroquímica, son en su mayoría externas, pues como ya se ha dicho existe un mercado primario de la fuerza de trabajo que tiene una vasta experiencia sobre los procedimientos técnicos, el personal que está mayormente subcontratado es el administrativo y el de mantenimiento de equipos de la planta de ácido cítrico. El 40% de los trabajadores encuestados en algún momento estuvieron subcontratados por la Empresa Sucroquímica, en cuanto a la flexibilización interna no se encontró evidencia de que exista como tal, pues en el proceso productivo la polivalencia no se aplica, esto desde luego no implica que a futuro no pueda aparecer. En términos concretos se puede decir que la empresa Sucroquímica tiene unas características en cuanto a la flexibilización laboral, esta se encuentra de manera externa, en segunda instancia gran parte de sus trabajadores tienen un modelo de contratación que les ha permitido tener una estabilidad poco común para la actualidad.

Sin embargo la Empresa Sucroquímica ha implementado una serie de cambios que están transformando, las relaciones contractuales de los trabajadores, cuando ingresa nuevas categorías de operarios en el pacto colectivo, además aquellos trabajadores que están tercerizados han aumentado, caso contrario sucede con los trabajadores más antiguos, los cuales han comenzado a jubilarse disminuyendo la capacidad de negociación de los trabajadores ante los empleadores, es entonces que la Empresa Sucroquímica está en un proceso de depuración del régimen fordista e implementación de un modelo más flexibilizado laboralmente, que permita responder a las exigentes dinámicas del mercado.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, Carlos (1993) La flexibilidad laboral en un entorno global. En: Revista ANDI N° 152. Colombia. Págs. 20-26.
- Análisis de la encuesta de empleo y calidad de vida 2012-2013. En: Aspectos sociodemográficos, actividad económica págs. 13-42.
- Arbeláez, Angélica; Estacio Alexander; Olivera Mauricio (2010) Impacto socioeconómico del sector azucarero en el área de influencia de los ingenios. En: Impacto socioeconómico del sector azucarero colombiano en la economía nacional y regional. Cuadernos de Fedesarrollo N° 31. Págs 49-80.
- Boltanski, Luc Chiapello, Eve (2002) “Ante la prueba de crítica artista” En: El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Ediciones Akal. Capituló VII.
- Burawoy, Michael (1989): El consentimiento en la producción, los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Castaño, Jairo Alexander (2008) Cooperativas de trabajo en el sector azucarero. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.
- Castel, Robert (1997):” La nueva cuestión social”. En: *Las metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Coriat, Benjamín (1982): Introducción: La sensación de la lima, 1. La manufactura y el oficio, 2. La norma y el cronómetro, 3. La cadena, 4.El salario. En: *El taller y el cronómetro, ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: Siglo XXI Editores. Págs.1-65
- Cuero, Yulieth (2012). Condiciones laborales de un grupo de mujeres obreras en un contexto de flexibilidad laboral. El caso de una planta maquiladora farmacéutica en una Planta de Villa Rica (Cauca). Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.
- De la Garza (2000) “La flexibilidad del trabajo en America Latina” En: Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo” Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, Enrique, Lara, Sara María, Torres José Luis (2001) “Flexibilidad y trabajo femenino en la industria manufacturera de México” En: Revista Mexicana de Sociología. Ciudad de México DF: Universidad Autónoma de México. Vol. 63 N° 2 abril- junio.
- De la O, María Eugenia (2009) “Cuatro décadas de estudio sobre el trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México” En: Julio Cesar; De La Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra Leticia (comps.). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. II. Buenos Aires: CLACSO.

Durand, Jean-Pierre (2011) “III. De la calificación a las competencias” En: La cadena invisible, flujo tenso y servidumbre voluntaria. México: FCE-UAM.

Etchemendy Sebastián y Palermo Vicente (1998): “Conflicto y Concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1985)”. Desarrollo Económico: Revista de Ciencias Sociales. Vol. 37 N° 18 Pp. 559-5590.

Puig Julio; Hartz Beatrice (1995): 1. Las dimensiones de la flexibilidad laboral, 2. Las máquinas que cambiaron el mundo. La negociación de la flexibilidad del trabajo. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Federal Research División Library of Congress (2010) Colombia a Country Study. En: Populación an Urbanization.

Gramsci, Antonio (1975) El moderno príncipe. En: *Cuadernos de la cárcel: Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el estado moderno*. México: Juan Pablos Editor.

Granovetter, Mark (1983) The Strenght of weak ties: A Network Theory revisited. En: Sociological Theory. New York.

González, Nazly (2009) Discriminación salarial por condiciones étnicas-racial: un análisis de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas para el área metropolitana de Cali. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Harvey, David (1998): “La transformación económica-política del capitalismo tardío del siglo XX” En: *La condición de la posmodernidad, investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Harvey, David (2005): “La Libertad no es más que una palabra” En: *Una breve historia del neoliberalismo*. Buenos Aires: AKAL.

Harnecker, Marta (1982): Introducción: 1. Proceso de trabajo, 2.Los elementos del proceso de trabajo. En: Los conceptos elementales del materialismo histórico. Madrid: Siglo XXI.

Iglesias, Diego (2005): Prácticas y aptitudes de los trabajadores relativas a la alienación en la organización Control Total de la Calidad y justo a tiempo: estudio de caso. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Informe de sostenibilidad de Incauca 2012-2013 (2014), Colombia.

Lara, Sara María. (1992) “La flexibilidad en el mercado del trabajo rural en México al finalizar el siglo XX”. En: Revista Mexicana de Sociología. México.

Lash, Scott, Urry John (1998): Acumulación reflexiva: estructuras de información y sistemas de producción. En: *Economías de signos y espacio, sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires. Amorrortu Editores.

Lipovetsky, Gilles (2002): 1. Seducción continua, 2. La indiferencia pura. En: *La era del vacío*. Barcelona: Compactos Anagrama.

Marx, Karl (1983): Trabajo asalariado y capital. En: El Manifiesto Comunista y otros ensayos. España: Los Grandes Pensadores.

Mejía, Carlos (1997): “Organización de procesos de trabajo y formas de calificación de artesanos y operarios de alta tecnología microelectrónica en la industria metalmecánica del Valle de Cauca: Un estudio de Caso”. En: Documentos de trabajo CIDSE. N° 35 Universidad del Valle 1997 B Págs. 29.

Mercado Vargas, Luis Fernando (2011) Evolución de impacto sobre la flexibilización laboral contenida en la ley 789 de 2002 utilizando métodos no paramétricos. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad Del Valle.

MOW. The Meaning of Work. A comparison in eight countries. London: Academic Press, 1987.

Mora, John James; Arcila Andrés Mauricio (2014) Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali. En: Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa 18 Págs.: 34-53.

Orejuela, Gómez, Johnny Javier. (2009) Incertidumbre laboral: Mercado y trayectorias laborales de profesionales en empresas multinacionales. Trabajo de investigación. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Orozco Losada, Hernando, Valdés Alvarado Juan Paulo (2010) “Calidad de vida y espacio público abierto en Cali: Análisis urbanístico de los parques de San Antonio, El Ingenio y Simón Bolívar con troncal 29.” En: Revista de Ciencias Humanas. Vol.6 N° 2 enero- junio.

Pacto colectivo suscrito entre Sucromiles S.A y sus trabajadores (1979-2017.)

Palomeque García, Adalberto. (2004). La SPRBUN S.A y la conformación de una nueva clase obrera portuaria precarizada. Trabajo de investigación sociología. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Pedrero Nieto, Mercedes. (2003) Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres: ¿Ganaron o perdieron? En: Revista Mexicana N° 4 Págs.733-761.

Pérez Rubio, José Antonio (1997) Motivación y Satisfacción Laboral: retrospectiva en sus formas de análisis. En: revista de investigaciones sociológicas. Madrid.

Pérez Sainz, Juan Pablo; Allen Cordero (1994) “Los nuevos escenarios laborales en Latinoamerica. Una propuesta de análisis”. En: Estudios del trabajo. Costa Rica.

Pérez González, José. y Díaz Vilela, Luis. La centralidad del trabajo. Edición: Gestión del Conocimiento. Dublín; Lulu, Inc., 2005.

Portes, Alejandro, Benton Lauren (1987) “Desarrollo Industrial y absorción Laboral: Una reinterpretación”. En: Estudios Sociológicos V. N° 13. México. Págs.: 111- 137.

Prieto, Andrés (2002) El cambio tecnológico y los obreros de la sección de refinería del Ingenio Manuelita. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Quintanar, Aida (1990) “Flexibilización laboral ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero? En: Desarrollo Económico. Buenos Aires: Instituto de desarrollo económico y social. Vol. 30 N° 118 Julio- Septiembre.

Rodas, Paola (2005) Los costos privados del desempleo en Cali en el periodo 1993 a 2003: Una aproximación desde la reinterpretación de Lambda de Heckman. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Michael J. Piore; Charles F. Sabel (1990) La segunda Ruptura Industrial. Madrid: Editorial Alianza Editorial, 1990.

Sagardoy de Simón, Iñigo (2011) Regeneración del empleo en España, Seis medidas urgentes para un cambio del trabajo en España. En: Fundación para el análisis y los estudios sociales España. Págs.91-103.

Salcedo, Agudelo, Hernando (2008). Configuraciones disciplinarias a través de los procesos de regulación en el ámbito laboral. Estudio de caso: Almacén Éxito San Fernando- Cali. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Sennett, Richard. La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo. Barcelona: Editorial Anagrama, 2000 (1998).

Torres, Ricaurte, Carlos Andrés (2005) Los efectos del posdespido en las trayectorias laborales, a partir de la década del noventa en la ciudad de Cali. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Urrea, Fernando, Viáfara, Carlos (2014) From Whitened Miscegenation to Tri-Ethnic Multiculturalism, Race and Ethnicity in Colombia. En: Pigmentocracies, Race, and Color in Latin America. Edward Telles (compilador) The University of North Carolina Press. Págs. 85-125

Urrea, Fernando, Mejía Carlos (1990) Culturas empresariales e innovación del Valle del Cauca. CIDSE. Universidad del Valle.

Valencia, Martínez, Maritza. (2008) Incidencias de las estrategias de gestión empresarial en las condiciones laborales y de vida de los conductores de transporte público urbano en dos empresas de Cali. Tesis trabajo de grado. Facultad Ciencias Sociales y Económicas, Cali. Universidad del Valle.

Villota, Lina María (2002) Revista estudiantil del departamento de economía de la Universidad del Valle: Desekilibrio. En: Acerca de la contratación temporal. Edición: Universidad del Valle, N°1 2002.

9. ANEXOS

Tipos de empleo 1

Tipo de empleo	2015
Administrativos	197
Operativos	142
TOTAL	339

Tabla 2. Puesto de trabajo actual de los encuestados

Puesto trabajo actual encuestados	Porcentaje
Ingeniero	5,6
Operario	39,4
Administrativo	46,5
Laboratorio	2,8
Oficios Varios	1,4
No responde	4,2
Total	100

Características De La Vivienda⁷⁶

Tabla 3. Tipo de vivienda

Tipo de Vivienda	Porcentaje
Casa	60,6
Apartamento	39,4
Total	100

⁷⁶ Todas las tablas fueron elaboradas por el autor

Tabla 4. Material de los pisos de la vivienda.

Material de los pisos de la vivienda	Porcentaje
Tierra, Arena	,7
Cemento, Gravilla	23,2
Madera burda, Tabla, tablon otro vegetal.	2,1
Materiales sinteticos	16,9
Marmol	11,3
Otro	43,7
No responde	2,1
Total	100

Tabla 5. Otro piso

Otro piso	Porcentaje
No aplica	56,3
Baldosa	9,2
Ceramica	31
Ladrillo limpio, cemento	,7
Piedra	,7
Porcelanato	2,1
Total	100

Tabla 6. Materiales predominantes vivienda

Materiales predominantes de las paredes vivienda	Porcentaje
Ladrillo, bloque, material prefabricado, piedra.	92,3
Adobe o tapia pisada	,7
Caña, esterilla, otro tipo de material vegetal	,7
Zinc, telas, carton, latas, desechos de plastico	,7
Otro	5,6
Total	100

Tabla 7. Otro material pared

Otro material de la pared	Porcentaje
No aplica	93
Cemento	,7
Cemento Pintado	,7
Concreto	1,4
Estuco	2,8
Ladrillo y repello en cemento mas pintura	,7
Plaqueta	,7
Total	100

Tabla 8. Número de habitaciones

Numero de Habitaciones	Porcentaje
1 Habitacion	2,1
2 Habitaciones	12,7
3 Habitaciones	52,8
4 Habitaciones	25,4
5 Habitaciones	4,9
7 Habitaciones	,7
9 Habitaciones	,7
No responde	,7
Total	100

Tabla 9. Con cuantas personas vive

Con cuantas personas vive	Porcentaje
Vive solo	4,2
Vive con 1 persona	14,1
Vive con 2 personas	19,7
Vive con 3 Personas	31,7
Vive con 4 Personas	21,8
Vive con 5 Personas	7,7
No responde	,7
Total	100

Tabla 10. De quien es la vivienda que habita

De quien es la vivienda que habita	Porcentaje
Suya, totalmente pagada	23,2
Suya, la esta pagando	21,8
De su familia (Padres, hermanos) totalmente pagada	19,7
De su familia (Padres, hermanos) la estan pagando	1,4
En arriendo o subarriendo	27,5
Otro	5,6
No responde	,7
Total	100

Tabla 11. Propietario vivienda

Otro: De quien es la vivienda que habita	Porcentaje
No aplica	94,4
De la esposa	1,4
Suegra	1,4
Suegros	2,1
Tia	,7
Total	100

Tabla 12. Quien es el principal aportante del hogar

Quien es el principal aportante del hogar	Porcentaje
El trabajador/a	73,9
Otro	16,9
Aporte compartido	7,7
No responde	1,4
Total	100

Tabla 13. Otros ingresos aparte del salario

Tiene otro ingreso a parte de su salario	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	16,2
No	119	83,8
Total	142	100

Tabla 14. Relación de Habitaciones y Personas en la vivienda

Numero de Habitaciones	Cuántas personas vive							Total
	0	1	2	3	4	5	No responde	
1 Habitación	1	0	1	1	0	0	0	3
	33,3%	0%	33,3%	33,3%	0%	0%	0%	100%
	16,7%	0%	3,6%	2,2%	0%	0%	0%	2,1%
2 Habitaciones	1	6	8	1	1	0	1	18
	5,6%	33,3%	44,4%	5,6%	5,6%	0%	5,6%	100%
	16,7%	30%	28,6%	2,2%	3,2%	0%	100%	12,7%
3 Habitaciones	4	6	14	32	15	4	0	75
	5,3%	8,0%	18,7%	42,7%	20,0%	5,3%	0,0%	100%
	66,7%	30,0%	50,0%	71,1%	48,4%	36,4%	0,0%	52,8%
4 Habitaciones	0	5	4	9	13	5	0	36
	0%	13,9%	11,1%	25%	36,1%	13,9%	0%	100%
	0%	25%	14,3%	20%	41,9%	45,5%	0%	25,4%
5 Habitaciones	0	1	1	2	2	1	0	7
	0%	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%	14,3%	0%	100%
	0%	5%	3,6%	4,4%	6,5%	9,1%	0,0%	4,9%
7 Habitaciones	0	1	0	0	0	0	0	1
	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	,7%
9 Habitaciones	0	0	0	0	0	1	0	1
	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%
	0%	0%	0%	0%	0%	9,1%	0%	,7%
No responde	0	1	0	0	0	0	0	1
	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	,7%
TOTAL	6	20	28	45	31	11	1	142
	4,2%	14,1%	19,7%	31,7%	21,8%	7,7%	,7%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 15. Principal aportante y con cuántas personas vive.

Principal aportante	Con cuántas Personas Vive							TOTAL
	0	1	2	3	4	5	No responde	
El trabajador/a	6	16	21	29	23	9	1	105
	5,7%	15,2%	20,0%	27,6%	21,9%	8,6%	1%	100%
	100%	80%	75%	64,4%	74,2%	81,8%	100%	73,9%
Otro	0	2	4	9	7	2	0%	24
	0%	8,3%	16,7%	37,5%	29,2%	8,3%	0%	100%
	0%	10%	14,3%	20%	22,6%	18,2%	0%	16,9%
Aporte compartido	0	2	3	5	1	0	0	11
	0%	18,2%	27,3%	45,5%	9,1%	0%	0%	100%
	0%	10%	10,7%	11,1%	3,2%	0%	0%	7,7%
No responde	0	0	0	2	0	0	0	2
	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%
	0%	0%	0%	4,4%	0%	0%	0%	1,4%
TOTAL	6	20	28	45	31	11	1	142
	4,2%	14,1%	19,7%	31,7%	21,8%	7,7%	,7%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tablas percepción del trabajo.

Tabla 16. Cuanto esfuerzo pone en su trabajo según estratos

Estratos	Una cantidad moderada de energía	Una gran cantidad de energía	Una cantidad extraordinaria de energía	Total
	2	0	0	
Estrato 1	100%	0%	0%	2
	7,7%	0%	0%	100%
	7	20	4	1,4%
Estrato 2	22,6%	64,5%	12,9%	31
	26,9%	20,0%	25%	100%
	10	46	2	21,8%
Estrato 3	17,2%	79,3%	3,4%	58
	38,5%	46,0%	12,5%	100%
	6	20	7	40,8%
Estrato 4	18,2%	60,6%	21,2%	33
	23,1%	20,0%	43,8%	100%
	1	10	3	23,2%
Estrato 5	7,1%	71,4%	21,4%	14
	3,8%	10,0%	18,8%	100%
	0	2	0	9,9%
Estrato 6	0%	100%	0%	2
	0%	2%	0%	100%
	0	2	0	1,4%
No responde	0%	100%	0%	2
	0%	2%	0%	100%
	26	100	16	1,4%
TOTAL	18,3%	70,4%	11,3%	142
	100%	100%	100%	100%

Tabla 17. Estrato y relación salario satisfacción trabajo realizado.

ESTRATO	Muy satisfecho	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho	No responde	TOTAL
Estrato 1	1	1	0	0	0	2
	50%	50%	0%	0%	0%	100%
	3,7%	1,2%	0%	0%	0%	1,4%
Estrato 2	6	19	6	0	0	31
	19,4%	61,3%	19,4%	0%	0%	100%
	22,2%	22,6%	20,7%	0%	0%	21,8%
Estrato 3	13	36	9	0	0	58
	22,4%	62,1%	15,5%	0%	0%	100%
	48,1%	42,9%	31,0%	0%	0%	40,8%
Estrato 4	4	15	12	1	1	33
	12,1%	45,5%	36,4%	3%	3%	100%
	14,8%	17,9%	41,4%	100%	100%	23,2%
Estrato 5	2	10	2	0	0	14
	14,3%	71,4%	14,3%	0%	0%	100%
	7,4%	11,9%	6,9%	0%	0%	9,9%
Estrato 6	0	2	0	0	0	2
	0%	100%	0%	0%	0%	100%
	0%	2,4%	0%	0%	0%	1,4%
No responde	1	1	0	0	0	2
	50%	50%	0%	0%	0%	100%
	3,7%	1,2%	0%	0%	0%	1,4%
TOTAL	27	84	29	1	1	142
	19%	59,2%	20,4%	,7%	,7%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 18. Estratos y relación salario esfuerzo de la paga

Estratos	La paga esta acorde con mi esfuerzo	La paga no esta acorde con mi esfuerzo	Me siento insatisfecho/a con mi salario en relacion a mi esfuerzo	No responde	TOTAL
Estrato 1	1	0	0	1	2
	50%	0%	0%	50%	100%
	1,9%	0%	0%	1,3%	1,4%
Estrato 2	14	2	1	14	31
	45,2%	6,5%	3,2%	45,2%	100%
	26,4%	40%	11,1%	18,7%	21,8%
Estrato 3	29	2	1	26	58
	50%	3,4%	1,7%	44,8%	100%
	54,7%	40%	11,1%	34,7%	40,8%
Estrato 4	7	1	7	18	33
	21,2%	3%	21,2%	54,5%	100%
	13,2%	20%	77,8%	24,0%	23,2%
Estrato 5	2	0	0	12	14
	14,3%	0%	0%	85,7%	100%
	3,8%	0%	0%	16%	9,9%
Estrato 6	0	0	0	2	2
	0%	0%	0%	100%	100%
	0%	0%	0%	2,7%	1,4%
No responde	0	0	0	2	2
	0%	0%	0%	100%	100%
	0%	0%	0%	2,7%	1,4%
TOTAL	53	5	9	75	142
	37,3%	3,5%	6,3%	52,8%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%

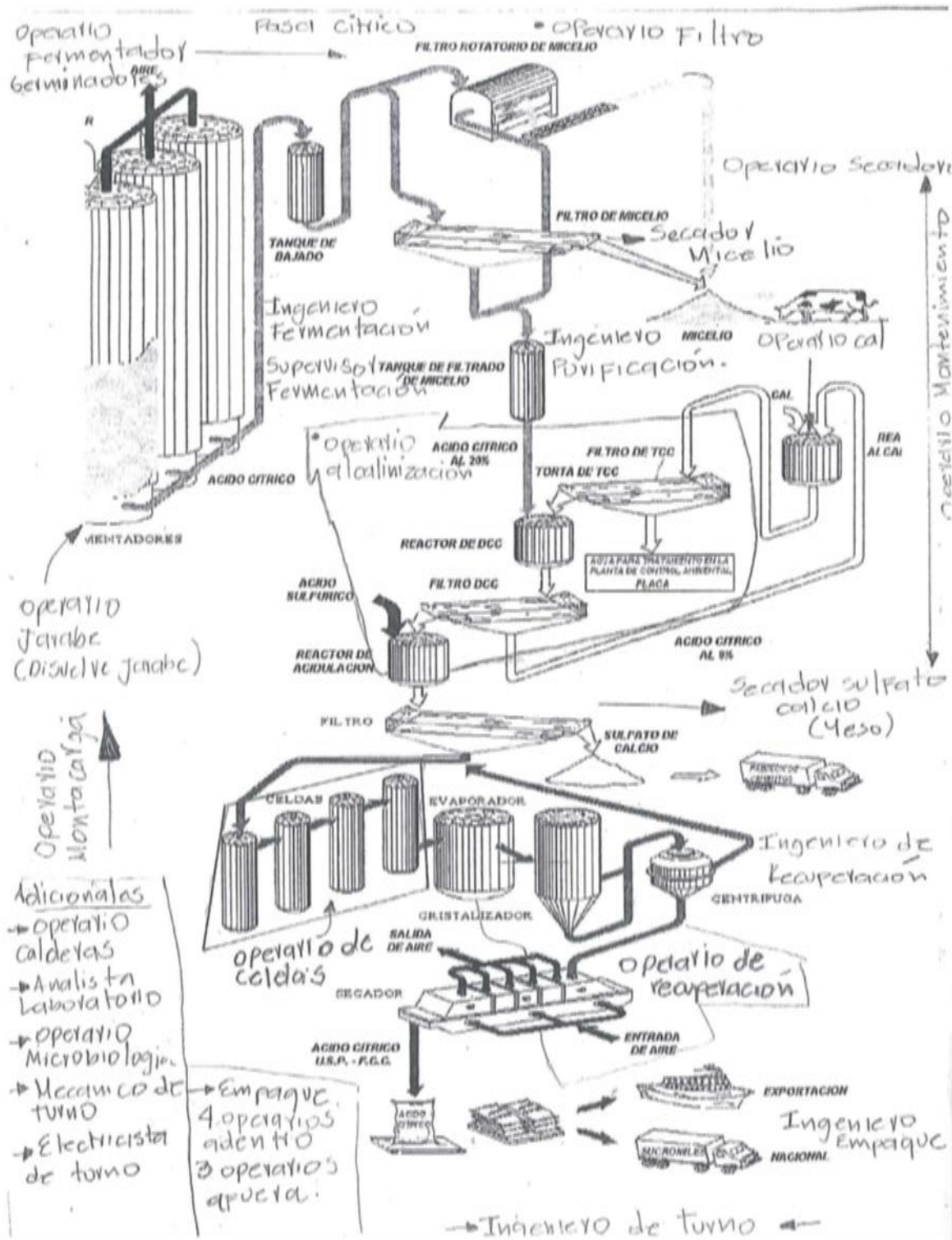
Tabla 19. Estratos y definición del ritmo de trabajo

TOTAL	Otros	En algunos ocasiones es definido por mi	Siempre yo soy el que define el ritmo de trabajo	No responde	TOTAL
Estrato 1	0	1	1	0	2
	0%	50%	50%	0%	100%
	0,0%	1,4%	2,4%	0%	1,4%
Estrato 2	8	14	9	0	31
	25,8%	45,2%	29%	0%	100%
	25,8%	20,3%	22%	0%	21,8%
Estrato 3	10	33	15	0	58
	17,2%	56,9%	25,9%	0%	100%
	32,3%	47,8%	36,6%	0%	40,8%
Estrato 4	9	16	7	1	33
	27,3%	48,5%	21,2%	3%	100%
	29,0%	23,2%	17,1%	100%	23,2%
Estrato 5	4	3	7	0	14
	28,6%	21,4%	50%	0%	100%
	12,9%	4,3%	17,1%	0%	9,9%
Estrato 6	0	2	0	0	2
	0%	100%	0%	0%	100%
	0%	2,9%	0%	0%	1,4%
No responde	0	0	2	0	2
	0%	0%	100%	0%	100%
	0%	0%	4,9%	0,0%	1,4%
TOTAL	31	69	41	1	142
	21,8%	48,6%	28,9%	,7%	100,0%
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 20. Estratos y cambios en la vida por el trabajo actual

Estratos	Me ha cambiado mucho la vida	Algunos aspectos de mi vida han cambiado	Casi ningún aspecto de mi vida ha cambiado	No me ha cambiado la vida en nada	No responde	TOTAL
Estrato 1	1	1	0	0	0	2
	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	1,6%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
Estrato 2	17	14	0	0	0	31
	54,8%	45,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	27,9%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21,8%
Estrato 3	28	25	1	4	0	58
	48,3%	43,1%	1,7%	6,9%	0,0%	100,0%
	45,9%	35,7%	25,0%	66,7%	0,0%	40,8%
Estrato 4	10	20	1	2	0	33
	30,3%	60,6%	3,0%	6,1%	0,0%	100,0%
	16,4%	28,6%	25,0%	33,3%	0,0%	23,2%
Estrato 5	4	7	2	0	1	14
	28,6%	50,0%	14,3%	0,0%	7,1%	100,0%
	6,6%	10,0%	50,0%	0,0%	100,0%	9,9%
Estrato 6	1	1	0	0	0	2
	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	1,6%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
No responde	0	2	0	0	0	2
	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%
TOTAL	61	70	4	6	1	142
	43,0%	49,3%	2,8%	4,2%	,7%	100,0%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivos Específicos	Preguntas: Según cada objetivo
OBJETIVO 1. Describir los procesos a través de los cuales se gestiona la fuerza de trabajo de la empresa.	¿A qué edad ingreso a labora? ¿Cómo llego a ser contratado en Sucromiles? ¿Cuáles son sus funciones dentro de la empresa? ¿Hace cuánto trabaja en Sucromiles? ¿Qué tipo de contrato tiene con la empresa? ¿La empresa tiene algún manual que le clarifique, cuales son las funciones en su trabajo? ¿Este es oral u escrito? ¿La empresa le realizó alguna evaluación psicotécnica, para poder realizar su trabajo?
OBJETIVO 2. El segundo es el de caracterizar a los empleados de la empresa Sucroquímica a nivel socioeconómico y sociodemográfico	¿De qué ciudad son sus padres? ¿Cotiza pensión y salud? ¿Cuál es su salario dentro de la empresa Sucroquímica? ¿Alguna vez ha trabajado sin contrato dentro de la empresa? ¿Ha recibido cesantías en su trayectoria laboral? ¿Cuántos trabajadores tienen la empresa Sucroquímica? ¿Tiene casa propia? ¿Hace cuantos años tiene casa propia? ¿Tiene carro propio? ¿Usted es el jefe de la familia? ¿Tiene hijos? ¿Si es así estudian? ¿En qué estrato vive? ¿Cómo es su horario de trabajo? ¿Ha recibido vacaciones pagadas? ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho?
OBJETIVO 3. Identificar qué áreas están subcontratadas en la empresa	¿En qué áreas la empresa subcontrata más y porque razones? ¿Cuáles son las compañías que más se utilizan en la subcontratación? ¿A cuánto puede llegar el salario de un trabajador subcontratado? ¿Qué beneficios laborales tiene un trabajador subcontratado? ¿En algún momento usted como trabajador estuvo subcontratado?



contiene en las cláusulas que a continuación se expresan:

PRIMERA: CAMPO DE APLICACIÓN

De conformidad con el Artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de este Pacto solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adhieran posteriormente a él. Sus cláusulas se aplicarán a los trabajadores que laboren al servicio de la Empresa y que sean firmantes o adherentes al mismo.

SEGUNDA: RESUMEN DE SALARIOS

A partir del 1º de enero del 2010 la Empresa aumentará los salarios de los trabajadores del Nivel 1 en un 5.0% sobre los salarios básicos mensuales queuviere el trabajador a diciembre 31 del 2009.

PARAGRAFO 1º. Para el año 2011 el aumento salarial de los trabajadores del nivel 1, será del mayor valor que resultara entre el I.P.C. (Índice de Precios al Consumidor) causado en el 2010 o proyectado para el 2011, más un 1,0% adicional en salario.

04

TERCERA: REGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.

a) **PRIMA EXTRA DE NAVIDAD.** La Empresa pagará al trabajador una prima extra de servicios en Navidad, equivalente a 20 días de salario básico aumentada por un pago único de \$517.000.00 en el 2010. Para tener derecho a la prima extra de navidad se requiere que el trabajador se encuentre vinculado a la Empresa el 24 de diciembre del respectivo año, y haber laborado el año completo.

Convienen la Empresa y los trabajadores que esta prima no constituye ni es factor de salario.

El pago de esta prima se anticipará al 15 de noviembre.

Al trabajador que se retire de la Empresa entre el 15 de noviembre y el 24 de diciembre se le descontará de su liquidación final el valor de la prima pagada anticipadamente.

A los trabajadores que ingresen durante el curso del año, esta prima se les pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

05

En el 2011 el pago único de \$517.000.00 se incrementará en el mismo porcentaje del aumento de salario que se pacte para dicho año.

b) PRIMA EXTRA DE VACACIONES. La Empresa pagará al trabajador cuando salga a disfrutar sus vacaciones una prima de antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS	DÍAS DE SALARIO BÁSICO
1	20
2	21
3	22
4	23
5	24
6	25
7	26
8	27
9	28
10	29
11	30
12	31
13	32
14	33
15	34
16	35
17	36

18	37
19	38
20	39
21	40
22	41
23	42
24	43
25	44

Para una antigüedad mayor de 25 años se sigue aumentando 1 día por año con base en la tabla anterior. Esta tabla aplica solo para los trabajadores vinculados con contrato a término indefinido antes del 31 de diciembre del año 2002.

PARÁGRAFO 1º. Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de enero del año 2003 la prima extralegal de vacaciones se les pagará con una tabla que iniciará con 15 días de salario básico para el 1er año de antigüedad, 16 días para el segundo año y así sucesivamente adicionado 1 día de salario básico por año de antigüedad cumplido.

NOTA: Esta prima será aumentada por un pago único, en todos los casos de \$517.000.00 en el 2010. Para el 2011 este pago único se incrementará en el mismo

porcentaje del aumento de salario que se pacte para dicho año.

PARAGRAFO 20. Para tener derecho a esta prima se requiere que el trabajador tome la totalidad del período de vacaciones del año en tiempo y este vinculado a la Empresa en el momento de disfrutarlas. La prima no es acumulable y por tanto se liquida de acuerdo a la tabla de antigüedad antes anunciada con el salario básico del año en que se cumplen las vacaciones.

PARAGRAFO 30. Esta prima empezará a reconocerse y pagarse con las vacaciones correspondientes al período 2010-2011.

PARAGRAFO 40. Conviene la Empresa y los Trabajadores en que la prima extralegal de vacaciones no constituye ni es factor de salario.

c) DIAS DE VACACIONES. La Empresa reconocerá a cada trabajador días hábiles remunerados de vacaciones adicionales a su período normal, cada año que éste cumpla vacaciones, de acuerdo a su tiempo de servicio según la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES VACACIONES	TOTAL DIAS HÁBILES VACACIONES
1 A 4 AÑOS	1	16
5 A 9 AÑOS	2	17
10 A 14 AÑOS	3	18
15 A 19 AÑOS	4	19
20 A 24 AÑOS	5	20
25 A 29 AÑOS	6	21
30 A 34 AÑOS	7	22

Esta tabla rige para los trabajadores vinculados antes de diciembre 31 del año 2002.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º. De enero del año 2003 la tabla será la siguiente:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES VACACIONES	TOTAL DIAS HÁBILES VACACIONES
1 A 4 AÑOS	0	15
5 A 9 AÑOS	1	16
10 A 14 AÑOS	2	17
15 A 19 AÑOS	3	18
20 A 24 AÑOS	4	19
25 A 29 AÑOS	5	20

Todo lo anterior regirá para los períodos de vacaciones liquidados y disfrutados a partir del 1º. de enero del 2010.

d) RECARGOS EN DIAS DE DESCANSO. Cuando el trabajador por necesidades del servicio deba trabajar en día de descanso que le corresponda por haber laborado una semana completa y no disfrute de un descanso compensatorio, tendrá un recargo adicional al establecido por la Ley del 50% sobre el salario básico en día domingo y 80% sobre el salario básico si es día ordinario.

e) BONO DE JUNIO. La Empresa reconocerá a los trabajadores un bono de 20 días de salario básico más \$517.000. En el 2010 en el mes de junio. Para tener derecho a este bono se requiere que el trabajador esté vinculado a la Empresa al 15 de junio del respectivo año, fecha en que se paga. Los trabajadores que ingresen después del 1ro. de enero, tendrán derecho a un bono proporcional al tiempo laborado en el 1er. semestre entre el 1ro. de enero y el 30 de junio.

En el 2011 la componente de \$517.000,00 del bono se incrementará en el mismo porcentaje de aumento de salario que se pacte para dicho año. Convienen la Empresa y los trabajadores en que el bono de junio no constituye ni es factor de salario ni en dinero ni en especie.

CUARTA: AUXILIOS

a) AUXILIO DE DEFUNCION. La Empresa reconocerá a todos los trabajadores un Auxilio especial de \$768.000,00 para el año 2010 con ocasión del fallecimiento de la esposa legítima o compañera debidamente inscrita en una entidad promotora de salud (E.P.S.), de los hijos reconocidos y de los padres del trabajador. Además la Empresa le otorgará un permiso remunerado de dos días de salario básico, siempre y cuando el trabajador requiera de ellos en el momento de la defunción. En caso contrario pierde este derecho.

La Empresa reconocerá a los familiares de los trabajadores un auxilio especial de \$481.000,00 en el 2010 con ocasión del fallecimiento del trabajador. La Empresa tomará un seguro de vida para el trabajador con una compañía de seguros cuya prima cubrirá en un 90%.

b) AUXILIO DE MATERNIDAD. La Empresa reconocerá un auxilio de maternidad de \$236.000,00 en el 2010 y además dará al trabajador 2 días de permiso remunerado con salario básico, siempre y

AÑO 2013-2015

PRIMERA: CAMPO DE APLICACION

De conformidad con el Artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de este Pacto solamente son aplicables a quienes lo hayan celebrado o adheriran posteriormente a él. Sus cláusulas se aplicarán a los trabajadores que laboren al servicio de la Empresa y que sean firmantes o adherentes al mismo.

SEGUNDA: RESUMEN DE SALARIOS

A partir del 1°. de enero de 2012 la Empresa aumentará los salarios de los trabajadores del Nivel 1 en un 5.0% sobre los salarios básicos mensuales que tuviere el trabajador a diciembre 31 de 2011.

PARAGRAFO 10.- Para el año 2013 el aumento salarial de los trabajadores del nivel 1, será del mayor valor que resultara entre el I.P.C. (Índice de precios al consumidor) causado en el 2013 o proyectado para el 2014, más un 1.5% adicional en salario. Para el año 2014 el aumento salarial de los trabajadores del nivel 1, será el mayor valor que resultara entre el I.P.C. causado en el 2014 o proyectado al 2015, más un 1.5% adicional en salario. Si antes del 31 de Octubre de 2013, la Empresa o los trabajadores solicitan la revisión del pacto para el 2014 (IPC + 1.5%), las partes se reunirán para

acordar el nuevo pacto. De lo contrario sino se presenta solicitud de ninguna de las partes para revisión antes del 31 de Octubre de 2013, quedará en firme el aumento inicialmente pactado.

TERCERA: REGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.

a) **PRIMA EXTRA DE NAVIDAD.-** La Empresa pagará al trabajador una prima extra de servicios en Navidad, equivalente a 20 días de salario básico aumentada por un pago único de \$566.000.00 en el 2012. Para tener derecho a la prima extra de navidad se requiere que el trabajador se encuentre vinculado a la empresa el 24 de diciembre del respectivo año, y haber laborado el año completo.

Conviene en la empresa y los trabajadores que esta prima no constituye ni es factor de salario.

El pago de esta prima se anticipará al 15 de Noviembre.

Al trabajador que se retire de la empresa entre el 15 de noviembre y el 24 de diciembre se le descontará de su liquidación final el valor de la prima pagada anticipadamente.

(03)

(04)

A los trabajadores que ingresen durante el curso del año, esta prima se les pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

En el 2013 y en el 2014 el pago único de \$566.000.00 se incrementará en los mismos porcentajes del aumento de salario que se pacte para dichos años.

b) PRIMA EXTRA DE VACACIONES.- La Empresa pagará al trabajador cuando salga a disfrutar sus vacaciones una prima de antigüedad de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS	DÍAS DE SALARIO BÁSICO
1	20
2	21
3	22
4	23
5	24
6	25
7	26
8	27
9	28
10	29

11	30
12	31
13	32
14	33
15	34
16	35
17	36
18	37
19	38
20	39
21	40
22	41
23	42
24	43
25	44

Para una antigüedad mayor de 25 años se sigue aumentando 1 día por año con base en la tabla anterior. Esta tabla aplica solo para los trabajadores vinculados con contrato a término indefinido antes del 31 de diciembre del año 2002.

PARÁGRAFO 1º. Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de enero del año 2003 la prima extralegal de vacaciones se les pagará con una tabla que iniciará con 15 días de salario básico para el 1er año de antigüedad,

16 días para el segundo año y así sucesivamente adicionado 1 día de salario básico por año de antigüedad cumplido.

NOTA: Esta prima será aumentada por un pago único, en todos los casos de \$566.000.00 en el 2012. Para el 2013 y 2014 este pago único se incrementará en los mismos porcentajes del aumento de salario que se pacten para dichos años.

PARAGRAFO 2o.- Para tener derecho a esta prima se requiere que el trabajador tome la totalidad del periodo de vacaciones del año en tiempo y este vinculado a la empresa en el momento de disfrutarlas. La prima no es acumulable y por tanto se liquida de acuerdo a la tabla de antigüedad antes anunciada con el salario básico del año en que se cumplen las vacaciones.

PARAGRAFO 3o.- Esta prima empezará a reconocerse y pagarse con las vacaciones correspondientes al periodo 2012-2013.

PARAGRAFO 4o.- Convenien la Empresa y los Trabajadores en que la prima extralegal de vacaciones no constituye nies factor de salario.

c) DIAS DE VACACIONES. La empresa reconocerá a cada trabajador días hábiles remunerados de vacaciones adicionales a su período normal, cada año que éste cumpla vacaciones, de acuerdo a su tiempo de servicio según la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES VACACIONES	TOTAL DIAS HÁBILES VACACIONES
1 A 4 AÑOS	1	16
5 A 9 AÑOS	2	17
10 A 14 AÑOS	3	18
15 A 19 AÑOS	4	19
20 A 24 AÑOS	5	20
25 A 29 AÑOS	6	21
30 A 34 AÑOS	7	22

Esta tabla rige para los trabajadores vinculados antes de diciembre 31 del año 2002.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º. De Enero del año 2003 la tabla será la siguiente:

07

08

TIEMPO DE SERVICIO	DÍAS ADICIONALES VACACIONES	TOTAL DÍAS HÁBILES VACACIONES
1 A 4 AÑOS	0	15
5 A 9 AÑOS	1	16
10 A 14 AÑOS	2	17
15 A 19 AÑOS	3	18
20 A 24 AÑOS	4	19
25 A 29 AÑOS	5	20

Todo lo anterior regirá para los períodos de vacaciones liquidados y disfrutados a partir del 1o. de Enero de 2012.

d) RECARGOS EN DIAS DE DESCANSO. Cuando el trabajador por necesidades del servicio deba trabajar en día de descanso que le corresponda por haber laborado una semana completa y no disfrute de un descanso compensatorio, tendrá un recargo adicional al establecido por la Ley del 50% sobre el salario básico en día domingo y 80% sobre el salario básico si es día ordinario.

e) BONO DE JUNIO. La empresa reconocerá a los trabajadores un bono de 20 días de salario básico más \$566.000. en el 2012 en el mes de junio. Para tener

09

derecho a este bono se requiere que el trabajador este vinculado a la empresa al 15 de junio del respectivo año, fecha en que se paga. Los trabajadores que ingresen después del 1ro. de enero, tendrán derecho a un bono proporcional al tiempo laborado en el 1er. semestre entre el 1ro. de enero y el 30 de junio.

En el 2013 y 2014 la componente de \$566.000.00 del bono se incrementará en los mismos porcentajes de aumento de salario que se pacten para dichos años. Convienen la empresa y los trabajadores en que el bono de Junio no constituye ni es factor de salario ni en dinero ni en especie.

CUARTA: AUXILIOS

a) AUXILIO DE DEFUNCION. La Empresa reconocerá a todos los trabajadores un Auxilio especial de \$840.000.00 para el año 2012 con ocasión del fallecimiento de la esposa legítima o compañera debidamente inscrita en una entidad promotora de salud (E.P.S.), de los hijos reconocidos y de los padres del trabajador. Además la Empresa le otorgará un permiso remunerado de dos días de salario básico, siempre y cuando el trabajador requiera de ellos en el momento de la defunción. En caso contrario pierde este derecho.

ANEXO 2010

ANEXO No. 8

Tabla de aumento salarial

NIVEL 1

A enero 2010

CARGOS	
5 ELECTRICISTA 1ª	\$ 2.165.000
6 OPERARIO AUXILIAR	\$ 1.802.000
8 MECANICO AUXILIAR	\$ 1.734.000
3 OPERARIO DE CALDERAS	\$ 1.624.500
3 MECANICO 2ª	\$ 1.562.000
59 OPERARIO 1ª PLANTA - BODEGAS	\$ 1.532.500
33 OPERARIO 2ª	\$ 1.326.000
1 AYUDANTE LABORATORIO	\$ 1.261.000
5 OBRERO OFICIOS VARIOS	\$ 1.160.000
2 CONSERJE	\$ 945.000
125 TOTAL	

% AUMENTO 2010 : 5.0 %

ANEXO 9

La Empresa reconocerá a los trabajadores que se encuentran desempeñando el puesto de operario de calderas, pero que devengan el salario de un operario de primera, un bono de compensación no salarial mensualmente, calculado con base en la diferencia entre el salario básico de un operario de primera y lo que recibe totalmente incluidas las prestaciones legales y extralegales, un operario de calderas. Este ajuste se mantendrá hasta el momento no se requieran más de 4 operarios para operar las calderas, del grupo 8 que actualmente las operan.

Para constancia de todo lo anterior se firma en la ciudad de Palmira a los 4 días del mes de enero del año dos mil diez (2010).

POR LA EMPRESA

JAI ME DARD COLMENARES CORZO
C.C.No. 14.445.982 DE CALI

POR LOS TRABAJADORES

LUIS EMILIO CUESTA GÓMEZ
C.C.No. 16.598.944

JAVIER DE JESUS FLOREZ
C.C. 16.279.302

MODIFICACIONES PACTO COLECTIVO AÑO 1996

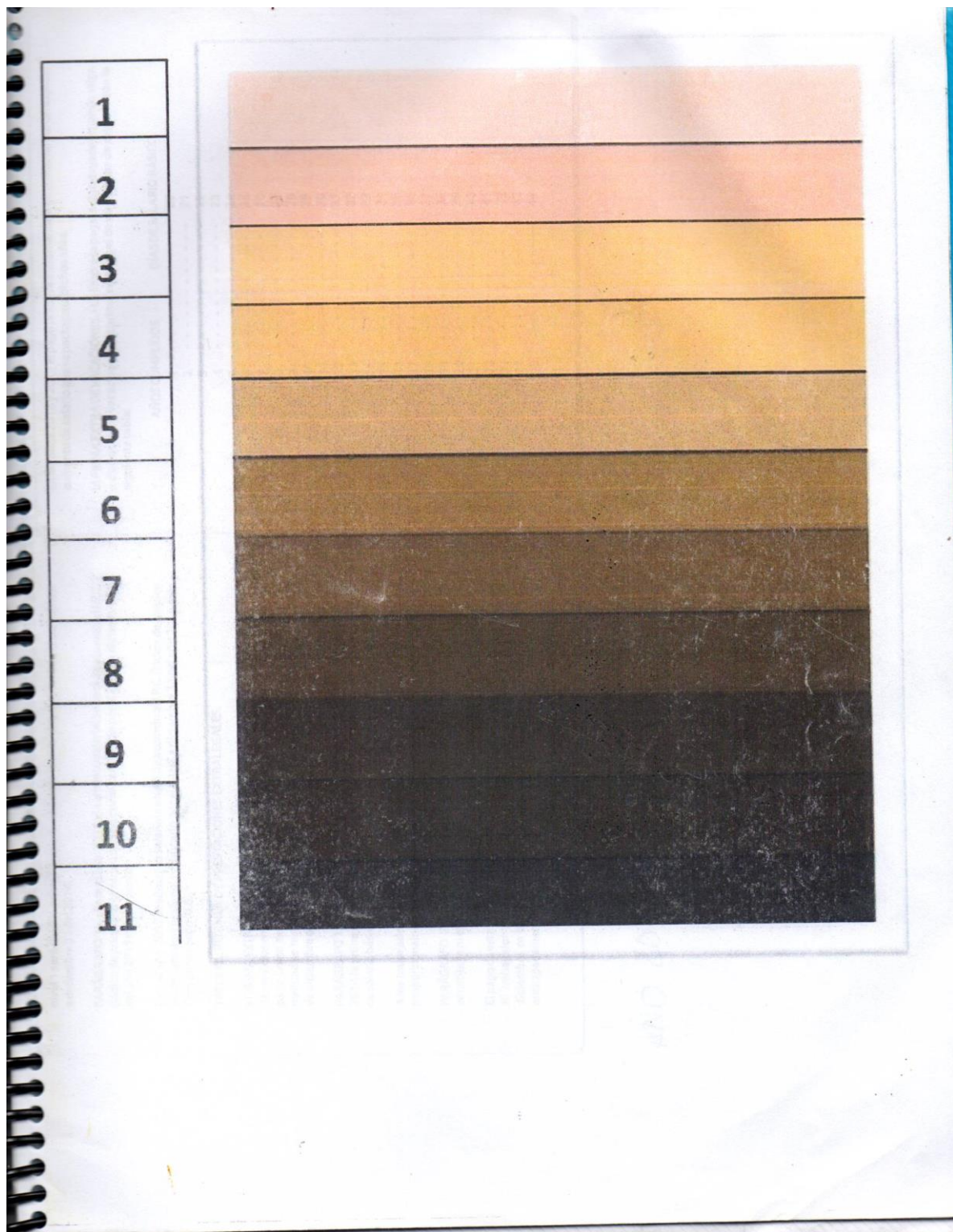
	Sueldo	Sueldo
Incrementos Salariales	1995	1996
Electricista 1A	\$ 449,470.00	\$ 543,860.00
Mecanico 1A	\$ 430,470.00	\$ 520,870.00
Operario Auxiliar	\$ 373,890.00	\$ 452,406.00
Mecanico Auxiliar	\$ 359,940.00	\$ 435,530.00
Operario de Calderas	\$ 337,130.00	\$ 407,930.00
Ayudante de Instrumentacion	\$ 326,000.00	\$ 394,460.00
Mecanico 2A	\$ 324,280.00	\$ 392,380.00
Operario 1A	\$ 318,000.00	\$ 384,780.00
Operario de 2A/Ayudante de Mecani	\$ 275,220.00	\$ 333,020.00
Ayudante de Laboratorio	\$ 261,530.00	\$ 316,450.00
Obrero de Oficios Varios	\$ 240,860.00	\$ 291,440.00
Conserjes	\$ 196,000.00	\$ 237,160.00

Prima Extra-de Navidad 20 dias+129530
 Prima Extra de Vacaciones 20 dias+Tabla+129530
 Bono de Junio 20 dias+\$129530
 Auxilio Defuncion \$192390
 Auxilio por fallecimiento del empleado \$120400
 Auxilio de Maternidad \$59230
 Auxilio Escolar Primaria y Kinder \$48400
 Secundaria \$60500 ✓
 Universidad \$72600 ✓
 Auxilio de ~~Montura~~ \$27600
 Auxilio de ~~LENTES~~ \$48400 (Tope)
 Bono de alimentacion \$78000

Jaime C1.

JAIME COLMEJARES CORZO
 Gerente General

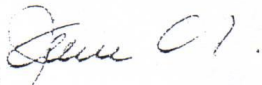
Suplen \$1200 Tope hora - 1996
" 1500 " " - 1997



MODIFICACIONES PACTO COLECTIVO AÑO 1996

	Sueldo	Sueldo
Incrementos Salariales	1995	1996
Electricista 1A	\$ 449,470.00	\$ 543,860.00
Mecanico 1A	\$ 430,470.00	\$ 520,870.00
Operario Auxiliar	\$ 373,890.00	\$ 452,406.00
Mecanico Auxiliar	\$ 359,940.00	\$ 435,530.00
Operario de Calderas	\$ 337,130.00	\$ 407,930.00
Ayudante de Instrumentacion	\$ 326,000.00	\$ 394,460.00
Mecanico 2A	\$ 324,280.00	\$ 392,380.00
Operario 1A	\$ 318,000.00	\$ 384,780.00
Operario de 2A/Ayudante de Mecani	\$ 275,220.00	\$ 333,020.00
Ayudante de Laboratorio	\$ 261,530.00	\$ 316,450.00
Obrero de Oficios Varios	\$ 240,860.00	\$ 291,440.00
Conserjes	\$ 196,000.00	\$ 237,160.00

Prima Extra de Navidad 20 dias+129530
 Prima Extra de Vacaciones 20 dias+Tabla+129530
 Bono de Junio 20 dias+\$129530
 Auxilio Defuncion \$192390
 Auxilio por fallecimiento del empleado \$120400
 Auxilio de Maternidad \$59230
 Auxilio Escolar Primaria y Kinder \$48400
 Secundaria \$60500 ✓
 Universidad \$72600 ✓
 Auxilio de ~~Montura~~ \$27600
 Auxilio de ~~Lentes~~ \$48400 (Tope)
 Bono de alimentacion \$78000


 JAIME COLMENARES CORZO
 Gerente General

Sueldo \$1200 - Tope hora - 1996
 " 1000 " " - 1997

nivel 1 será del 5% sobre los salarios básicos mensuales que tuviere el trabajador a diciembre 31 del 2014.

PARÁGRAFO 1o. - Para el año 2016 el aumento salarial se hará de acuerdo al I.P.C. (índice de precios al consumidor) nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2015 más un punto.

Para el año 2017 el aumento salarial se hará de acuerdo al I.P.C. (índice de precios al consumidor) nacional certificado por el DANE a diciembre 31 del año 2016 más cero punto ocho (0.8).

TERCERA: RÉGIMEN DE PRESTACIONES EXTRALEGALES.

a) **PRIMA EXTRA DE NAVIDAD.** - La Empresa pagará al trabajador una prima extra de servicios en Navidad, equivalente a 20 días de salario básico aumentada por un pago único de \$649,000.00 en el 2015. Para tener derecho a la prima extra de navidad se requiere que el trabajador se encuentre vinculado a la empresa al 24 de diciembre del respectivo año, y haber laborado el año completo.

PARÁGRAFO 1. Para los trabajadores que ingresen a partir del 1° de enero del año 2014 la prima extralegal de Navidad que se les pagará será solamente de 15 días de salario básico, sin pago único. (Acuerdo realizado en el Pacto del año 2014).

A los trabajadores que ingresen durante el curso del año, esta prima se les pagará proporcionalmente al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO 2. Convienen la empresa y los trabajadores que esta prima no constituya un factor de salario.

El pago de esta prima se anticipará al 15 de Noviembre.

Al trabajador que se retire de la empresa entre el 15 de noviembre y el 24 de diciembre se le descontará de su liquidación final el valor de la prima pagada anticipadamente.

- 2 -

En los años 2016 y 2017 el pago único se incrementará en el mismo porcentaje del aumento de salario que se pactó para dichos años.

b) **PRIMA EXTRA DE VACACIONES.** - La Empresa pagará al trabajador cuando salga a disfrutar sus vacaciones una prima extralegal de vacaciones de acuerdo con la siguiente tabla:

AÑOS CUMPLIDOS	DÍAS DE SALARIO BÁSICO
1	20
2	21
3	22
4	23
5	24
6	25
7	26
8	27
9	28
10	29
11	30
12	31
13	32
14	33
15	34
16	35
17	36
18	37
19	38
20	39
21	40
22	41
23	42
24	43
25	44

- 3 -

AÑO 2016-2017

AND 2015

DECIMA QUINTA

REGIMEN SALARIAL

A partir del 1° de Enero del 2015 los salarios para el personal de Planta se regirán por el siguiente escalafón:

CARGOS	SALARIOS
1 ELECTRICISTA 1	\$2.716.000.00
2 MECANICO 1	\$2.415.000.00
3 OPERARIO AUXILIAR	\$2.262.000.00
4 MECANICO AUXILIAR	\$2.175.000.00
5 OPERARIO DE CALDERAS	\$2.039.000.00
6 MECANICO 2	\$1.959.000.00
7 ELECTRICISTA 2	\$1.959.000.00
8 OPERARIO 1	\$1.923.000.00
9 OPERARIO 2.	\$1.663.000.00
10 OPERARIO 3	\$1.453.000.00
11 OBRERO OFICIOS VARIOS	\$1.453.000.00
12 CONSERJE	\$1.187.000.00

DECIMA SEXTA: REGIMEN CONTRACTUAL

a) Se pacta que si por ley, decreto o disposición del Consejo Nacional de Salarios se ordenaren aumentos de salarios, porcentajes por horas extras o jornadas fuera de lo habitual en forma general y con posterioridad a la firma del presente pacto, el aumento de salarios y otros aquí pactados se tendrán en cuenta de suerte que, si el aumento decretado por la ley, el decreto o la disposición del consejo Nacional de Salarios o cualquier otro organismo facultado para hacerlo, fuere mayor, se reajustará únicamente en el mayor valor, siempre en beneficio de los trabajadores.

Si dicho aumento fuere menor al aumento aquí pactado, este seguirá vigente y como fue establecido. Las modificaciones diferentes a las aquí pactadas en materia de recargos, horas extras y jornadas se seguirán rigiendo por la ley.

b) OBLIGATORIEDAD DEL PRESENTE PACTO. Las partes celebrantes del presente Pacto y quienes se adhieran posteriormente a él aceptan que este Pacto Colectivo

PARAGRAFO 3o- Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de Enero del 2014 los días de vacaciones serán los 15 días hábiles de acuerdo con la ley sin días adicionales de vacaciones.

d) RECARGOS EN DIAS DE DESCANSO. Cuando el trabajador por necesidades del servicio deba trabajar en día de descanso que le corresponda por haber laborado una semana completa y no disfrute de un descanso compensatorio, tendrá un recargo adicional al establecido por la Ley del 50% sobre el salario básico en día domingo y 80% sobre el salario básicos en día ordinario.

e) BONO DE JUNIO. La empresa reconocerá a los trabajadores vinculados a término indefinido antes del 31 de diciembre del 2013 un bono de 20 días de salario básico más \$649,000, el cual se pagará el 15 de junio de cada año.

Conviene a la empresa y los trabajadores en que el bono de junio no constituye ni es factor de salario ni en dinero ni en especie.

PARAGRAFO 1.- Los trabajadores que ingresen a partir del 1º de enero del año 2014 no tendrán bono de junio.

CUARTA: AUXILIOS

a) AUXILIO DE DEFUNCION. La Empresa reconocerá a todos los trabajadores un auxilio especial de \$963,000 para el año 2015 con ocasión del fallecimiento de la esposa legítima o compañera debidamente inscrita en una entidad promotora de la salud (E.P.S.), de los hijos reconocidos y de los padres del trabajador. De conformidad con la Ley 1280 de 2009 la empresa concederá cinco (5) días hábiles de licencia remunerada, en caso que fallezca el cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

La Empresa reconocerá a los familiares de los trabajadores un auxilio especial de \$604,000 en el 2015 con ocasión del fallecimiento del trabajador. La Empresa

tomará un seguro de vida para el trabajador con una compañía de seguros cuya prima cubrirá en un 90%.

b) AUXILIO DE NATALIDAD. La Empresa reconocerá un auxilio de Natalidad de \$296,000.00 en el 2015. De conformidad con la Ley 1468 de 2011 la empresa concederá ocho (8) días hábiles de licencia de Paternidad remunerada al trabajador.

c) AUXILIO ESCOLAR. La Empresa otorgará al trabajador en el 2015 un auxilio, por una sola vez al año y por cada hijo reconocido, que sea matriculado en cursos de educación primaria, secundaria y una vez cada semestre en educación universitaria así:

Pre Kinder - kinder Primaria	\$259,000.00
Secundaria	\$322,000.00
Universidad y Carreras Intern.	\$242,000.00* (semestral)

PARAGRAFO 1o.- Es requisito para cobrar el auxilio de escolaridad la presentación de una constancia de matrícula en establecimiento reconocido por el Ministerio de Educación o el ICFES y los documentos que acrediten que el hijo del trabajador cursó el año anterior al de la matrícula.

La empresa proporcionará a los hijos universitarios de los trabajadores de la empresa que estén cursando estudios, la oportunidad de trabajo en época de sus vacaciones o una vinculación temporal con la compañía de acuerdo a los diferentes programas de estudio en particular y bajo una reglamentación establecida por la empresa. Ver anexo No.3.

PARAGRAFO 2o.- La empresa financiará préstamos sin intereses para educación de los hijos de los trabajadores que cursen estudios en la universidad a nivel profesional o intermedio hasta por un valor de 3 salarios mínimos legales vigentes por semestre. El período de pago de estos préstamos será de 6 meses.

Para una antigüedad mayor de 25 años se sigue aumentando 1 día por año con base en la tabla anterior. Esta tabla aplica solo para los trabajadores vinculados con contrato a término indefinido antes del 31 de diciembre del año 2002.

PARAGRAFO 1º.- Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de enero del año 2003 la prima extralegal de vacaciones se les pagará con una tabla que iniciará con 15 días de salario básico para el 1º año de antigüedad, 16 días para el segundo año y así sucesivamente adicionando 1 día de salario básico por año de antigüedad cumplido.

PARAGRAFO 2º.- Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de Enero del 2014 la prima extralegal de vacaciones será de 15 días de salario básico, sin pago único (Acuerdo realizado en el Pacto del año 2014).

PARAGRAFO 3º.- En todos los casos para tener derecho a esta prima se requiere que el trabajador tome la totalidad del período de vacaciones del año en tiempo y acunilado a la empresa en el momento de disfrutarlas. La prima no es anunilada con el salario básico del año en que se cumple el período de vacaciones.

PARAGRAFO 4º.- Para todos aquellos trabajadores que ingresaron antes del 1 de enero de 2014, esta prima será aumentada por un pago único de \$649,000.00 en el 2015. Para los años 2016 y 2017 este pago único se incrementará en el mismo porcentaje del aumento de salario que se pactó para dichos años.

PARAGRAFO 5º.- Esta prima empezará a reconocerse y pagarse con las vacaciones correspondientes al período 2014-2015.

PARAGRAFO 6º.- Convenien la Empresa y los Trabajadores en que la prima extralegal de vacaciones no constituye ni es factor de salario.

- 4 -

c) DIAS DE VACACIONES. La empresa reconocerá a cada trabajador días hábiles remunerados de vacaciones adicionales a su período normal, cada año que éste cumpla vacaciones, de acuerdo a su tiempo de servicio según la siguiente tabla:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES VACACIONES	TOTAL DIAS HABILES VACACIONES
1 A 4 Años	1	16
5 A 9 Años	2	17
10 A 14 Años	3	18
15 A 19 Años	4	9
20 A 24 Años	5	20
25 A 29 Años	6	21
30 A 34 Años	7	22

Esta tabla rige para los trabajadores vinculados antes de diciembre 31 del año 2002.

Para los trabajadores que ingresen a partir del 1º de Enero del año 2003 la tabla será la siguiente:

TIEMPO DE SERVICIO	DIAS ADICIONALES VACACIONES	TOTAL DIAS HABILES VACACIONES
1 A 4 Años	0	15
5 A 9 Años	1	16
10 A 14 Años	2	17
15 A 19 Años	3	18
20 A 24 Años	4	19
25 A 29 Años	5	20

Todo lo anterior regirá para los períodos de vacaciones liquidados y disfrutados a partir del 1º de Enero del 2015.

- 5 -



ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL TRABAJO EN UNA EMPRESA SUCROQUÍMICA

Camilo Escobar Sarria, camilo.escobar@univalle.edu.co; Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle.
PROGRAMA DE MAESTRIA EN SOCIOLOGIA 2015

El estudiante del programa de Maestría en Sociología está realizando un estudio sobre "La flexibilización y la gestión del trabajo en una empresa Sucroquímica". Le solicitamos responder el siguiente formulario, **garantizamos el anonimato y confidencialidad de la información consignada en esta encuesta y le agradecemos su colaboración.**

Encuesta N° _____ Fecha de diligenciamiento _____ Hora _____ Estrato _____

MODULO A: IDENTIFICACION DEL ENCUESTADO

1. Sexo Hombre ☐ 1 Mujer ☐ 2	2. ¿Cuántos años cumplidos tiene? _____	3. Se encuentra usted Soltero 1 ☐ Separado/a 4 ☐ Unión libre 2 ☐ Viudo/a 5 ☐ Casado 3 ☐
4. ¿Dónde nació? Cali 1 ☐ Otra Ciudad 2 ☐	5. ¿Cuál otra Ciudad? _____	6. ¿Cuál es su Ciudad de residencia? _____
7. ¿Cuál es el nivel máximo de estudios alcanzado? Primaria ☐ 1 Secundaria ☐ 2 Técnico ☐ 3 Tecnológico ☐ 4 Profesional ☐ 5 Especialización ☐ 6 Maestría ☐ 7 Doctorado ☐ 8		
8. Nombre su profesión u oficio. _____		
9. ¿Usted se considera? Blanco ☐ 1 Mulato ☐ 3 Afrocolombiano ☐ 5 Mestizo ☐ 2 Otro ☐ 4 ¿Cuál? _____		

10. ¿Con base en la tarjeta (Escala cromática), ¿Cuál es el color de piel de la cara de esta persona?

Color 1 ☐ Color 4 ☐ Color 7 ☐ Color 10 ☐

Color 2 ☐ Color 5 ☐ Color 8 ☐ Color 11 ☐

Color 3 ☐ Color 6 ☐ Color 9 ☐

MODULO B: TERMINOS CONTRACTUALES

11. ¿A qué edad comenzó a trabajar?	12. ¿Cuántos años tenía cuando comenzó a trabajar en Sucroal?	
13. ¿A través de que medio accedió a este empleo o actividad?	14. ¿Bajo qué modalidad esta contratado/a por la empresa?	15. ¿Durante su trayectoria laboral ha estado subcontratado?
A. ☐ Relaciones familiares.	A. ☐ Contrato indefinido	SI ☐
B. ☐ Recomendación de amigos.	B. ☐ Contrato definido	NO ☐
C. ☐ Clasificados en medios de Comunicación.	C. ☐ Otro	
D. ☐ Por una agencia de empleos	<i>Si contesta la opción B, pasar a las siguientes opciones adicionales.</i>	<i>Si contesta afirmativamente Seguir con el siguiente interrogante</i>
E. ☐ Por una cooperativa	*Por cuanto tiempo	*¿Por cuánto tiempo?
F. ☐ Otro	Cuántas veces lo ha renovado.	
G. ¿Cuál?		
16. ¿Por su contrato recibe o tiene derecho?	17. ¿Cuántos días de vacaciones recibe al año?	19. ¿Tiene algún otro ingreso a parte de su salario?
A. ☐ Recargo por horas extras	18. ¿En cuál de los siguientes rangos se ubica su ingreso total permanente del mes?	SI ☐
B. ☐ Vacaciones con goce de Sueldo.	A. ☐ 650.000 y 1.000.000	NO ☐
C. ☐ Prima de junio y diciembre.	B. ☐ 1.000.001 y 1.350.000	
D. ☐ Algún otro tipo de prima	C. ☐ 1.350.001 y 1.700.000	
E. ☐ Prima por antigüedad.	D. ☐ 1.700.001 y 2.400.000	
F. ☐ Subsidios educativos.	E. ☐ 2.400.001 y 3.100.000	
G. ☐ Otro	F. ☐ 3.100.001 y 4.500.000	
H. ¿Cuál?	G. ☐ Más de 4.500.000	

20. ¿Para contratarlo/a la empresa le realizó alguna evaluación?	
A. ☐ Evaluación psicológica B. ☐ Entrevista C. ☐ Periodo de prueba sin remuneración.	D. ☐ Periodo de prueba con remuneración. E. ☐ Ninguna. F. ☐ Otra G. ¿Cuál? _____
21. ¿Principalmente en que utiliza sus ingresos?	
A. ☐ Compra alimentos B. ☐ Compra ropa C. ☐ Paga por actividades de recreación. D. ☐ Paga la renta o servicios de vivienda J. ¿Cuáles? _____	E. ☐ Paga educación para sus hijos. F. ☐ Ahorra. G. ☐ Compra propiedades I. ☐ Otras
22. ¿Cuál es su puesto de trabajo actual (cargo)? _____ _____ _____ _____	23. ¿Qué hace en su empleo actual? Por favor describa cinco tareas principales. _____ _____ _____ _____ _____
24. ¿En qué área de la empresa labora? A. ☐ Operativa B. ☐ Administrativa C. ☐ Otra D. ¿Cuál? _____	25. ¿Cuántas horas a la semana trabaja normalmente, incluyendo el tiempo extra? _____ _____ _____ _____
26. ¿Su horario de entrada y salida de trabajo es? A. ☐ 6 am a 2pm B. ☐ 2pm a 10 pm C. ☐ 10 pm a 6 am D. ☐ Rota cada semana en los turnos anteriores. E. ☐ Otro F. ¿Cuál? _____	27. ¿Considera que sus horarios de trabajo son favorables? A. ☐ Si B. ☐ No 28. ¿Porqué? _____ _____ _____ _____ _____

29. ¿En el desarrollo de su trabajo tiene cobertura en seguridad social? A. ☐ Salud. B. ☐ Pensión C. ☐ Riesgos Profesionales D. ☐ Todas las anteriores.	30. ¿Quién es el responsable de pagar su seguridad social? A. ☐ Usted mismo B. ☐ Su empleador
--	--

MÓDULO C: NECESIDADES BÁSICAS SATISFECHAS

31. ¿Con cuántas personas vive?	39. ¿Cuál es el material de los pisos de la vivienda?	40. ¿Cuál es el material predominante de las paredes exteriores de la vivienda?
32. ¿De las personas con las que vive cuántas son familiares?	A. ☐ Tierra, arena	A. ☐ Ladrillo, bloque, material prefabricado, piedra.
33. ¿Quién es el jefe del hogar?	B. ☐ Cemento, gravilla	B. ☐ Madera pulida.
34. ¿Cuántos hijos tiene?	C. ☐ Madera burda, tabla, tablón otro vegetal.	C. ☐ Adobe o tapia pisada
35. ¿Cuáles son las edades de sus hijos?	D. ☐ Materiales sintéticos.	D. ☐ Bahareque.
*Comience de menor a mayor.	E. ☐ Mármol.	E. ☐ Madera burda, tabla, tablón.
1. _____	F. ☐ Alfombra o tapete de Pared a pared.	F. ☐ Guadua.
2. _____	G. ☐ Otro	G. ☐ Caña, esterilla, otro tipo de material vegetal.
3. _____	H. ¿Cuál? _____	H. ☐ Zinc, telas, cartón, latas, desechos de plástico.
4. _____	_____	I. ☐ Sin paredes.
5. _____	_____	J. ☐ Otro
36. ¿En qué nivel escolar están sus hijos?	_____	K. ¿Cuál? _____
*Comience de menor a mayor.	_____	_____
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____
5. _____	_____	_____
37. ¿Qué tipo de vivienda habita?	_____	_____
A. ☐ Casa	_____	_____
B. ☐ Apartamento	_____	_____
C. ☐ Cuarto eninquilinato	_____	_____
D. ☐ Otro tipo de vivienda	_____	_____
E. ☐ ¿Cuál? _____	_____	_____
38. ¿Cuántos cuartos en total dispone su vivienda, sin contar sala y comedor?	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

41. ¿De quién es la vivienda que usted habita?	A. ☐ Suya, totalmente pagada.	B. ☐ Suya, la está pagando.
C. ☐ De su familia (Padres, Hermanos) totalmente pagada.	D. ☐ De su familia (Padres, Hermanos) la están pagando.	E. ☐ En arriendo o subarriendo
F. ☐ En usufructo, cedida (Ud. la Usa pero no paga por eso).	G. ☐ Posesión sin título (Ocupante de hecho)	H. ☐ Otro
I. ¿Cuál? _____		

42. ¿Además de la vivienda que usted habita tiene alguna otra, que sea de su propiedad, cuántas si es el caso? _____ _____ _____ _____ _____	43. ¿Usted se considera pobre? Sí ☐ No ☐	44. ¿Los ingresos de su hogar? A. ☐ No alcanzan para cubrir los gastos mínimos. B. ☐ Solo alcanza para cubrir Los gastos mínimos. C. ☐ Cubre mas que los Gastos mínimos.

45. ¿Cuáles de los siguientes servicios o bienes posee este hogar?		
A. ☐ Energía eléctrica	B. ☐ Gas natural conectado a Red pública.	C. ☐ Alcantarillado.
D. ☐ Recolección de basuras.	E. ☐ Acueducto	F. ☐ Servicio de teléfono fijo
G. ☐ Servicio de televisión por suscripción, cable o antena parabólica.	H. ☐ Horno eléctrico o de gas.	I. ☐ Horno microondas
J. ☐ Calentador de gas o ducha eléctrica.	K. ☐ Televisor a color.	L. ☐ DVD
M. ☐ Equipo de sonido	N. ☐ Computador para uso del hogar.	O. ☐ Aspiradora/Brilladora
P. ☐ Aire acondicionado	R. ☐ Bicicleta	S. ☐ Motocicleta
T. ☐ Carro particular.	U. ☐ Reproductores digitales de música, video e imagen (mp3, mp4, iPod)	V. ☐ Consolas para Juegos electrónicos. (PlayStation, Xbox, Wii, psp)
W. ☐ Cámara Fotográfica	X. ☐ Tableta	Y. ☐ Otro
Z. ¿Cuál? _____		

46. ¿Su celular posee?	A. ☐ Internet	B. ☐ Recibe e-mails
C. ☐ Sirve para el uso de redes sociales (Facebook, Twitter, Line, etc.)		

MODULO D: PERCEPCION DEL TRABAJO

47. Usualmente, ¿Cuánto esfuerzo pone en su trabajo? A. ☐ Una cantidad moderada de energía. B. ☐ Bastante energía C. ☐ Una gran cantidad de energía. E. ☐ Una cantidad extraordinaria de energía.	48. ¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza y los ingresos que recibe? A. ☐ Muy satisfecho B. ☐ Satisfecho C. ☐ Medianamente satisfecho D. ☐ Insatisfecho E. ☐ Muy insatisfecho. ¿Porqué? _____ _____ _____ _____
49. ¿En su puesto el ritmo de trabajo está definido por? A. ☐ Otros B. ☐ En algunas ocasiones es definido por mí. C. ☐ Siempre yo soy el que define el ritmo de trabajo.	50. ¿Cuál situación describe mejor su trabajo actual? A. ☐ A menudo hago las mismas cosas una y otra vez, siguiendo los mismos procedimientos. B. ☐ Hay algo de variedad en mi trabajo y sigo diferentes trabajos. C. ☐ Yo hago cosas diferentes y sigo gran variedad de procedimientos.
51. ¿Si una tarea pendiente requiere que usted se quede más tiempo en su lugar de trabajo? A. ☐ Usted se niega B. ☐ Usted lo hace porque está obligado C. ☐ Usted lo hace porque puede recuperar el tiempo o éste será pagado como horas extras. D. ☐ Usted lo hace por su propia voluntad. E. ☐ Otra. F. ☐ ¿Cual?	52. ¿Puede interrumpir su trabajo cuando lo desee para descansar? (Por ejemplo para beber un café, hacer una llamada, hablar con sus colegas) A. ☐ Jamás. B. ☐ En muy pocas ocasiones. C. ☐ En algunos momentos del día. D. ☐ En cualquier momento.
53. Desde que empezó a trabajar en este puesto, ¿En qué medida ha cambiado su vida? A. ☐ Me ha cambiado mucho la vida B. ☐ Algunos aspectos de mi vida han cambiado C. ☐ Casi ningún aspecto de mi vida ha cambiado. D. ☐ No me ha cambiado la vida en nada <i>Sin importar que opción haya seleccionado, por favor aclarar.</i>	54. ¿En cuales aspectos? _____ _____ _____

55. ¿Puede usted elegir? A. ☐ El orden de sus tareas B. ☐ Su ritmo de trabajo.	56. ¿Desearía cambiar el trabajo que tiene actualmente? A. ☐ Sí B. ☐ No
57. ¿En comparación con cinco años atrás, su trabajo : A. ☐ Se deterioró B. ☐ Se quedó idéntico C. ☐ Se mejoró D. ☐ Usted no tiene suficiente antigüedad para juzgar.	58. ¿Por qué motivos usted desearía cambiar de empleo? A. ☐ Para poner en práctica o aprovechar mejor sus capacidades, habilidades y/o estudios. B. ☐ Mejorar sus ingresos. C. ☐ Trabajar menos horas D. ☐ Problemas en el trabajo E. ☐ No le gusta su trabajo actual. F. ☐ El trabajo actual exige mucho esfuerzo físico mental. G. ☐ Otro ¿Cuál? _____
59. ¿En su empresa hay pacto colectivo? A. SI ☐ B. NO ☐	
60. ¿Cuáles son las ventajas o desventajas de tener pacto colectivo? _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

MODULO E: RIESGOS LABORALES

61. En su puesto de trabajo ¿Usted permanece la mayor parte tiempo? A. ☐ Sentado B. ☐ De pie C. ☐ Alternando posiciones	62. ¿Cuáles son los tipos de enfermedades asociados al trabajo que usted desempeña? A. ☐ Piel B. ☐ De los pulmones C. ☐ De la boca, estómago o intestinos D. ☐ De las manos E. ☐ De los pies F. ☐ Del corazón G. ☐ De la vesícula, bazo, hígado, páncreas, etc. H. ☐ De los ojos I. ☐ De los oídos J. ☐ De la nariz K. ☐ De la cabeza L. ☐ Estrés M. ☐ Otros ¿Cuál? _____
63. ¿La empresa le proporciona, los implementos necesarios para trabajar? A. Sí ☐ B. No ☐	64. ¿Cómo considera que es su empleo o trabajo actual? A. Muy estable ☐ B. Estable ☐ C. Medianamente estable ☐ D. Inestable ☐ E. Muy inestable ☐ ¿Porque? _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____