

CONDICIONES DE EMPLEO DE UN GRUPO DE
TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE BUGA DURANTE EL AÑO 2013

FANOR JULIÁN SOLANO CÁRDENAS

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN SOCIOLOGÍA
SANTIAGO DE CALI
2014

Condiciones de empleo de un grupo de
trabajadores de la ciudad de Buga durante el año 2013

Fanor Julián Solano Cárdenas

Trabajo de Grado para optar al título de
Magíster en Sociología.

Director
Carlos Alberto Mejía.
Sociólogo, Mg.

Universidad del Valle
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas
Programa Académico de Maestría en Sociología
Santiago de Cali
2014

Condiciones de empleo de un grupo de
trabajadores de la ciudad de Buga durante el año 2013

Fanor Julián Solano Cárdenas

Descriptores:
Sociología del Mercado Laboral
Precarización, segmentación, informalidad
Condiciones de empleo, economía local

Universidad del Valle
Facultad de Ciencias Sociales y Económicas
Programa Académico de Maestría en Sociología
Santiago de Cali
2014

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I	
1. ASPECTOS GENERALES	
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo general	16
1.2.2 Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II	
2. METODOLOGÍA	
2.1 Tipo de estudio	17
2.2 Diseño del estudio	18
2.3 Universo del estudio y unidad muestral	18
2.4 Cálculo del tamaño de muestra	19
2.5 Estrategia de muestreo	20
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de la información	22
2.7 Categorías y variables	23
2.8 Análisis de los resultados	24
CAPÍTULO III	
3. ESTADO DEL ARTE	
3.1 Campo de estudios sobre el mercado laboral en Colombia	25
3.2 Calidad del empleo	26
3.3 Educación y empleo	28
3.4 Informalidad	30
3.5 Desempleo	32
3.6 Canales de búsqueda de empleo y duración del desempleo	34
3.7 Segmentación y precarización	36
3.8 Toma de decisiones para participar en el mercado de trabajo	38
CAPÍTULO IV	
4. MARCO TEÓRICO	
4.1 Conceptos centrales	40
4.2 El mercado de trabajo como construcción e institución social	44
4.3 La estructura del mercado laboral en las sociedades contemporáneas	50
4.4 Transformaciones del capitalismo en el último cuarto del siglo XX	54

4.5 El Estado y su papel en la regulación del capital y el mercado	60
4.6 Las transformaciones del capitalismo y sus impactos en el mercado de trabajo	63

CAPÍTULO V

5. MARCO DE REFERENCIA CONTEXTUAL

5.1 Estructura de la población y distribución geográfica	70
5.2 Tamaño promedio del hogar	72
5.3 Características educativas	73
5.4 Participación económica de la población	78
5.5 Características económicas del municipio	80

CAPÍTULO VI

6. DESCRIPCIÓN DE LOS SUJETOS DE ESTUDIO

6.1 Características sociodemográficas	82
6.2 Características socio-económicas	85
6.3 Características de las viviendas	87

CAPÍTULO VII

7. CONDICIONES EN LAS QUE SE EMPLEA UN GRUPO DE TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE BUGA

7.1 Formas de contratación laboral: la inestabilidad de los vínculos laborales en las sociedades contemporáneas	90
7.2 Garantías laborales: la precarización y el camino hacia la desaparición del empleo digno	118
7.3 Estructura del mercado laboral: la sociedad de los marginados	143

CONCLUSIONES	152
---------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	154
---------------------	-----

ANEXOS	166
---------------	-----

Introducción

En las postrimerías del corto siglo XX¹ como lo ha denominado Hobsbawm (1998), la economía mundial presentó profundos cambios con grandes implicaciones, no sólo para las finanzas de los diferentes países -su equilibrio fiscal, monetario y macro económico- sino también para los ingresos de las personas, esto, por la caída o estancamiento del salario real, el deterioro de las condiciones laborales y la destrucción progresiva del empleo en varias ramas de la economía. De acuerdo con Manuel Castells (1999), hoy en día las personas sufren los efectos de la puesta en marcha de la nueva economía, la economía red, un sistema que funciona en tiempo real a escala planetaria profundizando las asimetrías y desigualdades históricas en las que han vivido los diferentes pueblos a lo largo de la historia de la humanidad.

Una de las principales consecuencias de los cambios económicos ha sido la inestabilidad y la precarización de los mercados de trabajo, tanto en los países industrializados como en los emergentes y subdesarrollados. Colombia no es la excepción. Subordinado a las políticas económicas de los países hegemónicos conformados por el triángulo: Europa Occidental, Estados Unidos y el Este Asiático, se ha plegado a las políticas de flexibilización laboral y liberalización económica que han deteriorado el empleo en todo el globo.

Mientras que Brasil y México tenían tasas de desempleo inferiores al 6% (5,5% y 5,8% respectivamente) para el año 2012, el promedio para el agregado nacional estaba en 11,3% (CEPAL, 2013) y aunque a finales del año 2013 el gobierno nacional logró bajar la tasa a un dígito, muchas regiones del país continuaban con cifras bastante altas. Ciudades como Cali, una de las principales áreas metropolitanas del país, presentaba una tasa de desempleo de 15,7% en el 2013 (DANE-ECH, 2013), siendo el conglomerado humano de más de un millón de habitantes con más personas desocupadas en el país. El desempleo ha venido descendiendo en Colombia en los últimos años si se contrasta con la situación del

¹ El Corto Siglo XX es una expresión que utiliza Hobsbawm (1998) para referirse al período que va desde el inicio de la I Guerra Mundial hasta la caída del muro de Berlín.

siglo pasado cuando llegó a tasas superiores al 20% (DNP, 2000), cobijando a más de la quinta parte de la población, sin embargo, pese a esta disminución, las cifras actuales son realmente altas si se comparan con el promedio estimado para América Latina (6,5% para el 2013, OIT 2014) y el mundo (6,0% para el año 2013, OIT, 2014).

De acuerdo con el presidente de la República, Juan Manuel Santos, hoy en día las personas cuentan con más opciones laborales en medio de una economía más estable y mejor posicionada a nivel internacional. Todo como efecto de las políticas de *Prosperidad Democrática*, pero en las calles el descontento continúa. Al observar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos y las cifras del mercado laboral desagregadas por tipos de empleo, se encuentra la respuesta. En los últimos años aumentó el número de personas empleadas, pero se trata de puestos mal pagos, inestables y con pocas garantías laborales. El mejor ejemplo de esta situación es la preponderancia del trabajador por cuenta propia que en la actualidad cubre cerca de la mitad de los empleos en Colombia. Respecto a los asalariados muchos están en la informalidad o se declaran como subempleados. El outsourcing es otro fenómeno que afecta a los trabajadores. Para los años setenta menos del 5% de las personas estaban subcontratadas en la rama industrial. A finales de la década pasada ya sumaban más de la cuarta parte (Urrea, 2010).

El DANE se ha encargado de medir los principales indicadores del mercado laboral desde 1970 para las principales áreas metropolitanas y centros económicos del país, pero ha mostrado poco interés en hacer estudios para las ciudades intermedias y pequeños centros poblados de menos de cien mil habitantes, tal vez, porque el aporte de éstas al PIB es muy bajo. No obstante, es sabido que las grandes metrópolis se han conformado a partir de la migración histórica y reciente de esas pequeñas urbes, y que las personas que han migrado lo han hecho entre otras razones, por la búsqueda de empleo y una mejor vida. Es el comportamiento de los mercados de trabajo locales, una de las razones que lleva a las personas a buscar mejores opciones en la gran urbe incrementando así

la presión de la oferta laboral. Teniendo en cuenta estas premisas, en esta investigación se ha puesto a consideración el estudio de una parte del mercado laboral de la ciudad Buga, una localidad intermedia del centro del Valle del Cauca con cerca de 115.609 habitantes para el año 2013 (DANE, 2013). De manera específica, se buscó establecer las condiciones en las que se empleaba un grupo de trabajadores del municipio -conformado por asalariados e independientes-. Empíricamente se tomó el tercer trimestre del año 2013 como punto de referencia y una muestra no probabilística ni representativa de trabajadores del municipio ubicados en varias ramas de actividad económica.

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS GENERALES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas tres décadas los mercados laborales enfrentaron una profunda reestructuración provocando un reposicionamiento del trabajo en la vida de las personas (Castells, 1999; Bauman, 2001), y un deterioro progresivo de las condiciones laborales de los trabajadores en todo el planeta (Castells, 1999; Carnoy, 2001). El empleo estable y protegido que primó hasta mediados de la década del setenta, declinó para dar paso a una amplia gama de empleos atípicos, inestables, de corto plazo y con escasas garantías laborales (Harvey, 1990). La época de prosperidad que llegó después de la Segunda Guerra Mundial gracias a las cifras de pleno empleo (Harvey, 1990; Hobsbawm, 1998) también desapareció y sobrevino el fenómeno del desempleo estructural acompañado de la extensión de la duración del paro.

De acuerdo con Castells (1999), la fragilidad del empleo en el planeta es un fenómeno característico de la nueva sociedad y de la economía informacional, que emerge como resultado de los procesos de desregulación y flexibilización laboral. Mediante estas estrategias se pretendía reducir las rigideces del sistema económico (Harvey, 1990), de modo tal que se pudiese ampliar el margen de ganancia y rentabilidad que se había perdido a comienzos de la década del setenta.

Los procesos de desregulación significaron un desmantelamiento del contrato entre capital y trabajo (Castells, 1999), evidenciando un debilitamiento del compromiso y los vínculos que existían entre ambas esferas sociales gracias a una ampliación de la libertad de movimiento del capital (Bauman; 2001). En palabras de Harvey (1990), los cambios del capitalismo terminaron en el diseño de una serie de políticas que debilitaron la institucionalidad laboral vigente que dotaba de estabilidad al empleo. Todo este proceso se ha dado en medio de una

sociedad donde se pasó de una economía administrada y dirigida por el Estado, a una economía de mercado con escasos niveles de regulación política y social (Touraine, 1999; Bauman, 2004).

En los nuevos mercados de trabajo los empleos a tiempo indefinido ampliamente protegidos por la legislación laboral han venido desapareciendo. En su lugar, se han posicionado los empleos sin contrato, con contrato a término fijo, y pactados a través de terceros mediante procesos de subcontratación laboral con pocas o nulas garantías laborales. Anexo, se suman una serie de empleos de medio tiempo, por horas o labor, igual o más precarios que los anteriores.

Las extremas diferencias en los modos de contratación, salarios, horas de trabajo, cualificación, garantías laborales y demás, habrían llevado además al surgimiento de un mercado de trabajo no sólo segmentado en torno a dos grandes grupos o sectores, sino estratificado y con grandes asimetrías² (Piore, 1983).

En síntesis, los nuevos mercados de trabajo ofrecen empleos altamente flexibles, de mala calidad e inestables, que llevan a los trabajadores a una condición de incertidumbre y vulnerabilidad, no sólo en el trabajo sino en la sociedad. De acuerdo con Bauman (2001), la *precariedad laboral* a la que son sometidos los trabajadores en la época de la modernidad líquida³ es el resultado de la desaparición de los compromisos de largo plazo que brindaban la justificación social de los *trabajos para toda la vida*. Ante este panorama los individuos tienen cada vez menos capacidad de acción y organización, porque el trabajo ha sufrido un proceso de individualización⁴ (Bauman, 2001) como resultado del debilitamiento de la actividad gremial del movimiento sindical.

² Michael Piore habla de segmentos para referirse a grupos de trabajadores diferenciados por sus condiciones de laborales. Internamente en esos grupos hay estratos y grandes desigualdades. Esto lo denomina el autor como formas de estratificación y asimetrías respectivamente. En el marco teórico estas nociones serán abordadas con mayor amplitud.

³ Modernidad líquida es la denominación que ha utilizado Bauman (1999) para designar el actual momento histórico en el que nos encontramos. Es un noción metafórica que pretende notar que la época de lo seguro, lo sólido, lo estable y lo previsible ha llegado a su fin para dar lugar a la emergencia de lo fluido, lo móvil, inestable e inseguro.

⁴ El proceso de individualización es el recorrido por el que han pasado las relaciones sociales de producción desde que el trabajo se enfrentaba al capital como colectivo hasta que se vio en la necesidad de hacerlo de

En países como Colombia y otros de la región la situación ha tendido a ser más aguda por la adopción de las políticas de liberalización económica desde los años ochenta (Ahumada, 1995; Sarmiento, 1998, Urrea, 2010), que llevaron rápidamente a la privatización de las empresas públicas y la desregulación laboral. La flexibilización de las normas que regulaban tanto la contratación como el despido, que resultaron de estos procesos, contribuyó a la segmentación y precarización del mercado laboral colombiano (Uribe, Castro y Ortiz, 2004; Pedraza, 2012). Los resultados en la estructura del empleo han sido claros: un mercado de trabajo cada vez más informal por la incapacidad del sector formal de la economía para generar puestos de trabajo (García, 2011; Cárdenas y Mejía, 2007); altas tasas de subempleo por la precariedad en las formas de contratación (Uribe, Ortiz y García, 2007); y una alta y persistente tasa de desempleo desde mediados de la década del noventa hasta la actualidad en la mayor parte de ciudades del país (Arango y Posada, 2001; Castellar y Uribe, 2002).

Diversos estudios que han analizado la dinámica del mercado laboral en Colombia estiman que cerca del 60% de los trabajadores son informales (Cárdenas y Mejía, 2007) y un 40% están subempleados (DANE-ECH, 2013). A este panorama debe añadirse una tasa de desempleo superior al 10% para el agregado nacional en los últimos años, e incluso mayor al 15% en varias ciudades del país como Pereira (15,7%), Cali (16,8%), Ibagué (17,5%), Quibdó (20,1%), entre otras (DANE-ECH, 2013).

La preponderancia del trabajador cuenta propia o independiente también ha sido un fenómeno notorio. Para 1978 cerca del 60% de la fuerza laboral era asalariada. En el año 2003 ese porcentaje se había reducido a un valor cercano al 45%. Después de un repunte en 1994 y en el 2007, asociado con el crecimiento del PIB, la participación de los asalariados se viene a pique de manera paralela con el incremento de los trabajadores cuenta propia (Urrea, 2010). De acuerdo con datos de la Encuesta Continua de Hogares, en el año 2013 la posición ocupacional que

modo individual. En otras palabras, hace alusión al conjunto de fenómenos que llevan al obrero a enfrentarse al capital de modo individual, es decir, sin el apoyo de un gremio sindical o cobijado bajo una convención colectiva de trabajo (Bauman, 2001).

registró la mayor participación fue el trabajador cuenta propia con el 43,1% de los empleos (DANE-ECH, 2013: 1).

De otra parte, desde los años setenta -cuando se agotó el modelo industrialización por sustitución de importaciones (ISI) en Colombia-, se han venido agenciando cambios en la legislación laboral que han terminado por favorecer los procesos de *tercerización laboral*. Desde esa época se inicia un régimen de subcontratación que se amplía en los noventa.

Durante esa década, la contratación flexible de la fuerza de trabajo se profundiza aún más, a medida que todos los sectores económicos generalizan la contratación a tiempo parcial y, poco a poco, la subcontratación mediante terceros comienza a ser más visible especialmente por vía agencias temporales de empleo y empresas asociativas de trabajo. (Urrea, 2010: 152)

Al respecto, se observa que la participación del personal en outsourcing en la rama industrial en relación con el personal total ocupado, pasó de 3,9% en 1960 a 27,4% en el 2007. Los datos también muestran que más del 50% del personal ocupado en los establecimientos industriales de 500 trabajadores y más, estaba contratado temporalmente o bajo la modalidad de outsourcing (Urrea, 2010).

Los cambios en los modos de contratación evidencian de manera clara los impactos del fenómeno de desregulación del mercado laboral en Colombia en el marco del proceso de reestructuración económica que afrontó el país en las últimas dos décadas. Proceso que ha dado lugar a “la aparición de una economía industrial de pequeñas y medianas plantas maquiladoras, gracias a las nuevas y generosas exenciones tributarias [que se dieron] durante el gobierno de Uribe” (Urrea, 2010: 168), especialmente a las empresas ubicadas en las diferentes Zonas Francas.

Aunque el panorama presentado para la nación muestra un deterioro profundo del mercado laboral, se presume que la situación de las ciudades intermedias y pequeños centros poblados puede ser aún más grave. En estas localidades, el bajo nivel de industrialización, la estrechez del sector formal, el bajo nivel de

especialización de la fuerza de trabajo y el aumento sostenido de la oferta laboral, habrían llevado a una agudización de la inestabilidad y la precariedad laboral. No obstante la importancia de dichas localidades, en Colombia ha existido poco interés en estudiar las dinámicas económicas de las ciudades intermedias. Desde 1970, cuando el DANE realiza las primeras mediciones sobre el mercado laboral en Colombia, se ha venido privilegiando el análisis de la situación de las principales áreas metropolitanas del país y algunas ciudades capitales de relevancia nacional, excluyendo el resto de conglomerados humanos (DANE, 2009).

Teniendo en cuenta estas limitaciones, en esta investigación se ha propuesto como objetivo principal analizar un segmento del mercado laboral de la ciudad Buga: un grupo de trabajadores asalariados e independientes(o cuenta propia). De modo preciso, interesa establecer cuáles son las condiciones en las que se emplea una muestra de trabajadores de la ciudad de Buga escogida de modo aleatorio, y tratar de analizar que fenómenos o factores sociales han incidido para que se dé esa forma.

Buga es una ciudad intermedia del centro del Valle del Cauca con una población aproximada de 115.609 habitantes para el año 2013 (DANE, 2013). Junto a Tuluá, constituye una de las localidades más importantes del departamento por su cercanía al puerto de Buenaventura, desarrollo industrial, fortaleza agroindustrial y pecuaria, y su cercanía a Cali. De otro lado, es la ciudad más importante dentro de una extensa área geográfica que cubre otros siete municipios (El Cerrito, Calima-El Darién, Ginebra, Guacarí, Restrepo, San Pedro y Yotoco) al concentrar el 64,5% de los puestos de trabajo registrados formalmente (Cámara de Comercio de Buga, 2010).

Pese a que se trata de una ciudad relevante para la economía regional, es poco lo que se conoce sobre el funcionamiento de su mercado laboral. Según datos del censo del 2005 (DANE, 2005), para ese año 39.060 personas se encontraban trabajando, lo que equivale al 37,9% de la población de la ciudad y el 49% de las personas del municipio hacía parte de la Población Económicamente Activa

(PEA). Por otra parte, la Cámara de Comercio (2010) de la ciudad indicó que para el año 2009 las empresas con Registro Mercantil empleaban 12.250 personas (alrededor del 10% de la población del municipio). Sin embargo, no existe información precisa sobre el tipo de empleos que tenían los ocupados, las garantías laborales con las que contaban, o las modalidades contractuales bajo las cuales estaban empleados. Tampoco se sabe la forma cómo trabajan “*los cuenta propia*” y sus diferencias con los empleos de los asalariados. Dado que el tamaño de la población ocupada es demasiado grande para los alcances de este trabajo, esta investigación indagó sobre las condiciones en las que se empleaba un grupo de trabajadores de Buga escogidos de modo arbitrario, así como sus características socio-demográficas y socio-económicas.

El análisis del perfil social de las personas ocupadas y sus formas de inserción laboral, permitirá conocer un poco más el efecto que han tenido las transformaciones económicas globales, los procesos de ajuste estructural en los países de América Latina y las reformas laborales nacionales, sobre las economías locales y sus mercados de trabajo. En otras palabras, los impactos que han tenido las transformaciones del capitalismo en las últimas décadas y los cambios en las formas de regulación de la relación salarial por parte del Estado, sobre los mercados de trabajo de ciudades intermedias de países en vías de desarrollo como Colombia.

El estudio propuesto se ubica en el campo de la sociología del mercado laboral, específicamente en el área que se dedica a la caracterización de los mercados laborales. Desde una mirada sociológica, el mercado laboral no se comprende exclusivamente como aquel espacio donde se negocia la mercancía fuerza de trabajo, es decir, como el mercado privilegiado donde se ofrece y se demanda fuerza de trabajo, tal como lo concebía la economía neoclásica. Por el contrario, se entiende como “una institución social que no solo reparte ingresos sino que también estructura la sociedad, refleja relaciones de poder y clase. En él confluyen una serie de relaciones sociales donde los elementos mercantiles constituyen solo una parte” (Köhler & Artilles, 2007: 365).

De acuerdo a lo presentado se propone la siguiente pregunta de investigación:
¿Cuáles son las condiciones en las que se empleaba un grupo de trabajadores de la ciudad de Buga en el año 2013?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las condiciones en las que se empleaba un grupo de trabajadores - asalariados e independientes- de la ciudad de Buga en el año 2013.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características socio-demográficas y socio-económicas de un grupo de trabajadores de la ciudad de Buga en el año 2013.
- Establecer las formas de contratación que tenía un grupo de trabajadores de la ciudad de Buga en el año 2013.
- Determinar las garantías laborales que tenía un grupo de trabajadores de la ciudad de Buga en el año 2013.

CAPÍTULO II

2. Metodología

2.1 Tipo de estudio

Se realizó una investigación de corte descriptivo-exploratorio que tuvo como soporte básico el uso de métodos cuantitativos para la recolección de la información. De acuerdo a su alcance, el estudio fue descriptivo en la medida que pretendía establecer las características sociodemográficas y socioeconómicas de un grupo de trabajadores –asalariados e independientes- de la zona urbana de la ciudad de Buga, así como las condiciones en las que se insertaban en el mercado laboral.

La investigación se asume de tipo exploratorio en tanto no se han hecho mediciones que permitan detallar las características de la fuerza de trabajo para la localidad escogida. El DANE es la entidad que realiza este tipo de estudios a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, pero su alcance no llega hasta ciudades intermedias como Buga. La cobertura de la Gran Encuesta Integrada de Hogares se restringe a trece grandes conglomerados poblacionales con sus respectivas áreas metropolitanas y a once ciudades intermedias (Tunja, Florencia, Popayán, Valledupar, Quibdó, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Armenia, Sincelejo y San Andrés), que fueron incluidas en el nuevo diseño metodológico implementado desde el año 2006 (DANE, 2009).

En cuanto a la temporalidad, se realizó una investigación transversal de carácter sincrónico que buscaba establecer las características ocupacionales de una muestra de 196 trabajadores de la ciudad de Buga en el 2013. En la medida que se trató de una investigación que aplicó un muestreo no probabilístico, sus resultados se restringen a describir sólo las características de las personas encuestadas en el año de referencia y en la unidad geográfica señalada.

2.2 Diseño del estudio

Se llevó a cabo *un estudio no experimental* que tuvo como principal fuente de información una encuesta aplicada a una muestra no representativa de trabajadores de la zona urbana de la ciudad de Buga. La muestra se escogió de manera arbitraria según criterios de interés para la investigación. Adicionalmente, y con el objetivo de contrastar la información recogida mediante la encuesta, se consultaron los datos agregados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del primer trimestre del año 2013 (DANE, 2013), el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2005 (DANE, 2006), la Encuesta Nacional de Calidad de Vida del año 2012 (DANE, 2012), el Anuario Estadístico de América Latina del año 2012 (CEPAL, 2013) y la información sobre actividad económica del municipio en el año 2009 organizada por la Cámara de Comercio de Buga (Cámara de Comercio de Buga, 2010).

2.3 Universo de estudio y unidad de muestral

En términos socioeconómicos la población en edad de trabajar (PET) se clasifica en Población Económicamente Activa (PEA) y Población Económicamente Inactiva (PEI) (Lora, 1989), poblaciones que, en su conjunto, conforman lo que el DANE ha denominado como fuerza de trabajo (DANE, 2009). En este estudio se tomó como *universo de estudio* sólo una parte de la Población Económicamente Activa, *los ocupados*, que son las personas que están vinculadas al mercado de trabajo ya sea bajo la figura de asalariados, trabajadores independientes (también llamados cuenta propia) o trabajadores familiares sin remuneración. Empleando la terminología del DANE (2009) para este tipo de investigaciones, el universo de estudio estuvo conformado por la *población civil no institucional residente en la ciudad de Buga en el año 2013*, que tenía algún tipo de vinculación al mercado laboral, es decir, que estaba ocupada.

En términos del DANE, una persona ocupada es aquella que en la semana de referencia (semana completa anterior a la encuesta) de la medición trabajó al menos una hora remunerada; no trabajó en la semana de referencia pero tenía trabajo, y los que trabajaron en una empresa cuyo propietario era un familiar o

pariente, sin ninguna remuneración (DANE, 2009). De acuerdo con esta delimitación, no entran en el universo de estudio las personas que se dediquen sólo a estudiar, los jubilados, rentistas, incapacitados para trabajar, las amas de casa, las personas que buscan empleo y las que no desean trabajar. En otras palabras, la población desempleada y los inactivos quedan excluidos de la muestra, todos los cuales en su conjunto harían parte de la fuerza de trabajo de un país según los estándares internacionales. *La unidad de trabajo o muestral* son, por tanto, *todas las personas de 12 años o más* que estén ocupadas en una actividad productiva generadora de valor (privilegiando en todo caso las personas mayores de 16 años que son aquellos que cuentan con permiso para trabajar por la oficina del trabajo), exceptuando *los trabajadores familiares sin remuneración*, que vivan en la *zona urbana* de la ciudad de Buga.

2.4 Cálculo del tamaño de muestra

Para calcular el tamaño de muestra es necesario precisar el margen de error ($d = 1/2$ de la amplitud del IC), la confianza de seguridad o nivel de confianza ($1 - \alpha$), el valor P^5 o proporción esperada, y el valor q o complemento de P (Fuentelsaz, 2004). Todos estos parámetros han de ser determinados a priori por el investigador teniendo en cuenta los objetivos del estudio, las variables a considerar, la información, estudios previos y el conocimiento que tenga de la dinámica social investigada (Blalock, 1983; Fuentelsaz, 2004).

De este modo tenemos que la muestra n se puede calcular de la siguiente manera:

$$n = z^2 \alpha / 2 p(1 - p) / e^2$$

⁵ El valor de P se define teniendo en cuenta la variable tipo de contratación. En la fórmula se le asigna un valor de 0,50, la máxima variabilidad, dado que no existen estudios previos en la ciudad de Buga que permitan estimar este parámetro a priori.

Donde,

z: es el valor que corresponde en la distribución de Gauss al nivel de confianza elegido

p: es la proporción esperada de una variable central en el estudio

q: es 1-p

e: es el error máximo

n: el tamaño de la muestra estimado

Con estas precisiones de presente y asumiendo un nivel de confianza del 95% al cual le corresponde un *valor* z de 1,96; una proporción esperada del 0,50 % y un error en la precisión del 7%, se puede establecer el tamaño de muestra para la presente investigación de la siguiente manera:

$$n: 1,96^2 0,50 (1-0,50) / 0,07^2 = 196$$

Es importante indicar que el tamaño de muestra calculado no es representativo para el caso de la población ocupada de la ciudad de Buga porque no está ajustado según el tamaño real, ni de la fuerza de trabajo, ni de la población ocupada. En otras palabras, no se ha tenido en cuenta lo que el DANE (2009) denomina como *efecto de los conglomerados en el diseño*, que funciona como el *factor de corrección para poblaciones finitas* para ajustar el tamaño de muestra, ni el *factor de expansión* que permite generalizar los resultados sobre la población total.

2.5 Estrategia de muestreo

Las personas que hicieron parte de la muestra no fueron seleccionadas mediante un tipo de muestreo probabilístico porque no se contaba con el marco muestral, que consiste en el “inventario cartográfico y el listado de viviendas obtenidas de la Muestra Maestra de Hogares, con actualizaciones permanentes y nuevos recuentos de edificaciones y viviendas a través de la misma” (DANE, 2009: 26). Teniendo en cuenta que las personas se distribuyen de manera heterogénea en el

espacio social y geográfico, el marco muestral es indispensable para poder estratificar y seleccionar la muestra siguiendo los principios cartográficos (que clasifican geográficamente a la población en sectores, secciones, manzanas y segmentos), así como para definir las diferentes unidades de muestreo (UM) hasta llegar a los hogares y las personas. La limitación de recursos, personal y tiempo, impidieron adelantar la investigación teniendo en cuenta estos parámetros. Como estrategia alternativa se optó por aplicar un muestreo dirigido o intencional por cuotas. Se trata de la combinación de dos tipos de muestreo no probabilístico que buscan seleccionar las unidades de análisis teniendo en cuenta criterios del investigador y una serie de características o variables de diferenciación social en función de las cuales las personas se ubican en la sociedad y se distribuyen en el espacio geográfico. En este caso, se tuvieron en cuenta los criterios señalados para la unidad muestral, es decir, que fueran personas ocupadas residentes en la zona urbana, y dos variables de estratificación para establecer las cuotas, esto es, la ubicación por comunas y el sexo (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Estratificación de la población de la ciudad de Buga según sexo y lugar de residencia

	Habitantes	%	# Encuestas Hombres	# Encuestas Mujeres	# Total de encuestas
Comuna 1	17668	17,7	17	18	35
Comuna 2	18810	18,9	18	19	37
Comuna 3	20435	20,5	20	20	40
Comuna 4	14781	14,8	14	15	29
Comuna 5	21314	21,4	20	22	42
Comuna 6	6584	6,6	6	7	13
Total	99592⁶	99,9	95	101	196

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Secretaría de Planeación Municipal, 2007.

⁶ Población urbana estimada por la Secretaría de Planeación Municipal. Estos eran los datos más recientes desagregados por comunas que había en el momento de realización de la investigación.

La estratificación geográfica se realizó teniendo en cuenta la distribución de la población por comunas, barrios y urbanizaciones, suministrada por la Secretaria de Planeación de la ciudad Buga. Este procedimiento permitió establecer la cantidad de encuestas que se debían aplicar en cada barrio y comuna en función del peso porcentual que tenía su población en relación al total de la ciudad. Es decir, que se realizó una asignación de encuestas proporcional al peso poblacional de cada unidad administrativa. Con esto no sólo se buscaba que las comunas y barrios no fuesen a quedar sub-representados o sobre-representados dada la diferencia de sus tamaños poblacionales, sino también tener una muestra distribuida en diferentes estratos pues esto garantizaba de cierta forma una heterogeneidad en el tipo de trabajadores encuestados. La otra variable de estratificación que se tuvo en cuenta fue el sexo debido a las marcadas diferencias que presenta la fuerza de trabajo en función de esa característica socio-demográfica. Las mujeres están más propensas a caer en la informalidad, el desempleo y el subempleo, en promedio tienen salarios más bajos y ocupan posiciones inferiores a las de los hombres. Para establecer la cantidad de encuestas para cada sexo se tuvieron en cuenta los datos del Censo del 2005 realizado por el DANE (2006).

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La investigación se basó en la técnica de la encuesta por muestreo para recoger los datos requeridos. Se aplicó un formulario de 50 preguntas divididas en tres módulos que tenían a su vez subdivisiones internas para recoger información específica de los dos tipos de informantes a los que iba dirigido el estudio: asalariados e independientes (Ver Anexo 1). El primer módulo del formulario recogió información socio-demográfica y socio-económica básica de los trabajadores, y de algunas características de la vivienda y el hogar. Esta información es importante en la medida que permite establecer un perfil de los ocupados, algunos de los determinantes para participar y permanecer en el mercado laboral y examinar las características sociales y económicas asociadas a ciertas formas de inserción laboral. El segundo módulo recogió información sobre la actividad laboral del ocupado y el tipo de contratación. Estos datos permiten

conocer la ubicación precisa del trabajador en la estructura económica y socio-ocupacional, el tipo de vínculo que tiene con el *capital y la estabilidad del empleo*.

Finalmente, el tercer módulo recogió información sobre las garantías legales que tiene el trabajador y la satisfacción con su empleo. En este caso se trata de las dimensiones de análisis que tradicionalmente se han usado para medir la cobertura del *sistema de protecciones sociales* y la calidad del empleo. En su conjunto, la información del módulo 2 y 3 permite medir empíricamente lo que ha sido denominado como proceso de precarización y flexibilización laboral, y, el módulo 1, algunas variables que están correlacionadas con la posición del trabajador en la estructura del mercado laboral.

2.7 Categorías y variables

1. Características sociodemográficas, socioeconómicas, de la vivienda y el hogar. Suministra información sobre variables como: sexo, edad, parentesco con el jefe del hogar, pertenencia étnico racial, último año de estudio aprobado, nivel de escolaridad, estado civil, número de hijos, cantidad de personas que componen el hogar, cantidad de personas que aportan ingresos, ingreso promedio del hogar, ingreso deseado del hogar, ayuno, estrato de la vivienda, condición de tenencia y acceso a los servicios públicos.

2. Actividad laboral y forma de contratación. Suministra información sobre variables como: sitio de trabajo, actividad realizada, tiempo de duración del empleo actual o de la actividad realizada, rama de actividad económica, posición ocupacional, ubicación geográfica del sitio donde trabaja, actividad económica adicional (solo si es asalariado), ingreso mensual y otras formas de pago. *Solo si es asalariado:* Tenencia de contrato, tipo de contrato, término del contrato, entidad que lo contrata, carácter de la empresa que contrata y número de personas que componen la unidad productiva. *Solo si es independiente:* Forma de trabajo, temporalidad del trabajo, duración del trabajo en el último año, número de horas trabajadas semanalmente y horario de trabajo.

3. Garantías laborales. Afiliación a salud, persona o entidad que paga la afiliación a salud, tiempo de no afiliación (para el caso de los vinculados) y afiliación a fondo de pensiones. *Solo para asalariados:* Afiliación a ARP, caja de compensación familiar, pago de vacaciones, prima y derecho a cesantías, tipo de primas que recibe y subsidios en el trabajo. Finalmente para capturar subempleo se observó conformidad con el *ingreso, con el número de horas de trabajo y con las labores realizadas de acuerdo a las competencias personales*. En segundo lugar, se examinó si el subempleo era objetivo o subjetivo. Para esto se hicieron tres preguntas: si la persona ha manifestado el deseo, ha realizado alguna diligencia para cambiar de trabajo, y si estaba en disposición de efectuar el cambio.

2.8 Análisis de resultados

Los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta fueron tabulados y procesados mediante el uso del programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión *IBM 19*, un programa ampliamente usado en las ciencias sociales para el análisis de datos cuantitativos. Una vez tabulados los datos se procedió a la elaboración de tablas de distribución de frecuencias simples y tablas de contingencia con los cruces de variables que se requerían. Hecho esto, se analizó la información resultante teniendo en cuenta los objetivos del estudio, el marco teórico, las características del contexto, los datos agregados a nivel nacional y departamental, y los resultados de otras investigaciones sobre mercado laboral.

CAPÍTULO III

3. Estado del Arte

3.1 Campo de estudio sobre el mercado laboral en Colombia

Una primera revisión de los trabajos realizados en Colombia en los últimos 20 años sobre los diferentes fenómenos que configuran el campo de estudio del mercado laboral o del trabajo, permite establecer que las investigaciones están fuertemente influenciadas por los intereses y el enfoque económico. Son escasos los trabajos que tienen en cuenta una perspectiva y orientación sociológica como si se puede observar en otros países como Argentina, México y Brasil. El objeto de estudio que ha sido tomado en esta investigación, esto es, *las condiciones de empleo*, no ha sido abordado desde una perspectiva cuantitativa por la sociología en Colombia. Desde el campo de la economía se encuentran algunos trabajos a comienzos del siglo XXI, como el de Farné (2003), de la Universidad Externado de Colombia, y el Pineda (2006), de la Universidad de los Andes, quienes abordan el problema de las condiciones en las que se emplean los trabajadores a partir de la categoría *calidad del empleo*. Una vez despertada el interés por el tema, aparecen los trabajos de Posso (2010), Mora & Ulloa (2011) y recientemente algunas evaluaciones institucionales realizadas por FEDESARROLLO & ACRIP (2013) y el Banco de la República (Lasso & Frasser, 2013). En general, se trata de trabajos que analizan los datos para el agregado nacional o las principales ciudades del país, dejando de lado la medición para ciudades intermedias como la que ha sido abordada en esta monografía.

El campo de estudios sobre el mercado laboral en Colombia se completa con numerosas investigaciones que toman como unidad de análisis las categorías tradicionales de la economía: el desempleo, el subempleo, la informalidad, los determinantes de la ocupación y los canales de búsqueda de empleo, pero son realmente pocos los trabajos que hablan sobre la precarización, la exclusión, la incertidumbre o la desintegración social que han provocado los cambios en el mercado laboral.

Es notorio que teorías como la segmentación, que tienen un componente u orientación económica fuerte, no hayan tenido mucha influencia en los estudios sobre el mercado laboral en Colombia, tal vez por el fuerte peso que tienen los factores institucionales y sociales en la explicación de los procesos económicos en ese corpus teórico. En ese sentido, se encuentran pocas investigaciones recientes e incluso clásicas que aborden el tema de la segmentación y su impacto sobre la precarización laboral, la exclusión social, la desigualdad, la pobreza y la calidad de vida. Aunque las investigaciones orientadas por las teorías económicas no excluyen la intervención de los factores sociales y políticos en las dinámicas del mercado laboral, como si lo hacían en el pasado, siguen privilegiando los factores económicos, sobre todo aquellos que se pueden modelar a través de técnicas econométricas.

Los estudios del campo de la economía siguen interesados en *explicar* los procesos sociales mediante regularidades estadísticas fundamentadas en correlaciones, pero aún no se han dado a la tarea de *comprender* los nexos sociales que articulan las relaciones entre variables en la vida práctica. Un balance de esta producción académica puede observarse a continuación organizada en siete grupos para facilidad del lector: calidad del empleo; educación y empleo; informalidad; desempleo; canales de búsqueda y duración de desempleo y determinantes para participar en el mercado laboral.

3.2 Calidad del empleo

La categoría a partir de la cual se aborda el objeto de estudio que ha sido tomado en esta investigación es *calidad del empleo*. Los trabajos sobre calidad del empleo en Colombia aparecen de modo tardío a comienzos del siglo XXI, pese a que el fenómeno de destrucción del empleo de calidad y estable se remonta a los años setenta del siglo pasado cuando aparecen las primeras Cooperativas de Trabajo Asociado (Urrea, 2010). La investigación clásica que más se cita y que ha servido de referente nacional, es la de Farné (2003), quien realiza un estudio sobre la calidad del empleo en las trece principales ciudades del país teniendo en cuenta los datos del mercado laboral del año 2001. Para esto utiliza un índice sintético

que había sido usado para establecer la situación del mercado laboral chileno. Igualmente representativo es el trabajo de Pineda (2006) quien se propone estudiar los diferenciales que hay en la calidad del empleo en tres ciudades colombianas ubicadas en diferentes regiones. Después de estas investigaciones se destaca el trabajo de Posso (2010) quien analiza la calidad del empleo a partir de la teoría de la segmentación laboral; el de Mora y Ulloa (2011) quienes se proponen analizar y cuantificar la calidad del empleo en Colombia en el año 2009 y sus determinantes; FEDESARROLLO y ACRIP (2013), interesados en estimar los cambios en el empleo en la presente década, y el trabajo de Lasso y Frasser (2013), economistas adscritos al Banco de la República, quienes evalúan la calidad del empleo utilizando una metodología diferente a la propuesta por Farné (2003).

En todas estas investigaciones, a excepción del estudio de Lasso y Frasser (2013), se concluye que la mayoría de trabajos (alrededor del 60%) en Colombia son de baja calidad, pues las mediciones no alcanzan los 60 puntos⁷, límite a partir del cual se consideran buenos los empleos. Al respecto, Farné (2003) expone de manera gráfica y bastante radical, que existe un alto nivel de precarización en el mercado laboral colombiano, y que los sectores que ofrecen empleos de calidad “se cuentan en los dedos de una mano”. Todos los estudios también concluyen que los asalariados tienen mejores condiciones laborales que los trabajadores independientes, y que las brechas que los separan se han mantenido constantes en los últimos años pese a la mejora relativa de ambos grupos a comienzos de la presente década (FEDESARROLLO y ACRIP, 2013). La calidad del empleo en Colombia sigue siendo precaria como efecto de los bajos niveles de ingresos y de afiliación a la seguridad social –sobre todo para el caso de los independientes-. También incide la persistencia de la informalidad. Frente al tema de las garantías laborales, Farné (2003) señala que Los trabajadores independientes tienen un reducido acceso a la seguridad social y solo cerca del 10% están afiliados al sistema de salud y pensional al mismo tiempo. Mora y Ulloa (2011) también encuentran lo mismo e indican que el porcentaje de afiliación de los asalariados a

⁷ Donde cero es la puntuación mínima y cien la máxima.

la salud y la pensión es el doble del presentado por los independientes. Los trabajadores independientes también tienden a trabajar más horas y a ganar salarios más bajos que los que tienen asalariados. En relación con la variable educación, Posso (2010) encuentra que la calidad del empleo varía en función del nivel educativo. A una conclusión similar llegan Mora y Ulloa (2011) quienes señalan que un año adicional de educación aumenta la probabilidad de tener un empleo de calidad alta. En la evaluación de la variable sexo, los resultados no son homogéneos. Por un lado, Farné (2003) indica que no se presentan diferencias significativas por género entre asalariados e independientes. Por otro lado, Pineda (2006) encuentra evidencia que señala que hay una profundización de las inequidades de género, sobre todo en Pereira –una de las tres ciudades que analiza- donde la jornada laboral de las mujeres profesionales disminuyó mientras que la de los hombres aumentó.

Finalmente deben resaltarse otros hallazgos como el de Posso (2010), quien encuentra que el mercado laboral colombiano está segmentado y además “la calidad del empleo tiene una estrecha relación con la educación universitaria, el tamaño de la firma, los empleos en el sector financiero y la localización en Medellín y Bogotá” (192). Años atrás Pineda (2006) también había encontrado lo mismo, señalando además que existía evidencia de una segmentación territorial, lo que en la práctica implicaba analizar de manera detenida y por separado el desarrollo económico local y su impacto en la dinámica del mercado laboral. Tanto Pineda (2006), como Posso (2010) y Lasso Frasser (2013), concuerdan que Medellín, Bogotá y Cali, tienen los empleos de más alta calidad, mientras que las ciudades de la costa Atlántica y Pacífica, sobre todo en sus zonas rurales, concentraban los empleos de más baja calidad.

3.3 Educación y empleo

La educación es una variable que incide en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, la duración del desempleo, la posición ocupacional y el nivel de ingreso. Vista como institución social también ha jugado un papel crucial en la historia económica al cualificar la mano de obra necesaria para las industrias en el

contexto de una sociedad moderna encaminada a la producción de bienes y servicios (Rubio, 2006). La educación, el trabajo y el empleo, históricamente han sido dimensiones sociales estrechamente relacionadas como resultado de los procesos de diferenciación social y especialización funcional por los que ha atravesado la sociedad en su tránsito hacia la modernidad, que han obedecido a su vez a un proceso mayor denominado *división social del trabajo* (Marx, 1973; Durkheim, 1893; Simmel, 1977; Elías, 1994). Dada su importancia, en varios trabajos ha sido tomada no sólo como una variable de diferenciación importante sino como un objeto de estudio en sí misma. Entre las investigaciones más recientes e importantes encontradas a nivel nacional se encuentran los trabajos de Mora (2005), Castillo (2007), Domínguez (2009), Riomaña (2013) y los estudios de Suescún y Macías (2009). Estos trabajos han pretendido examinar el nivel educativo de la fuerza de trabajo (Domínguez, 2009); las características y causas del fenómeno de la sobreeducación (Castillo, 2007; Mora 2005); la incidencia del nivel educativo en el proceso de búsqueda y duración del desempleo (Riomaña, 146) y la relación entre los programa de formación para el trabajo y la inserción laboral (Macías y Suescún, 2009).

En general, los estudios encuentran que la educación incide positivamente en el acceso al mercado laboral al aumentar las posibilidades de encontrar empleo y reducir el tiempo de búsqueda, porque actúa como una señal de las capacidades productivas de los individuos que mejora la efectividad de su inserción (Riomaña, 2013). No obstante, también es evidente que la educación ha entrado en un proceso de desvalorización, o como diría Bourdieu (1979) de inflación de las titulaciones, situación que no es exclusiva del caso colombiano sino que es transversal a las dinámicas socio-económicas globales. Los diferentes trabajos concluyen que la fuerza laboral está sobre-educada puesto que el nivel educativo de las personas no es acorde con los puestos de trabajo que tienen, es decir, los trabajadores tienen más educación de la requerida para desempeñarse en su función. Esto obedece a la estrechez de la demanda laboral en Colombia (Castillo, 2007), que se origina en la incapacidad del sector formal de la economía para generar puestos de trabajo de calidad (Domínguez, 2009), así como en las

políticas de empleo implementadas en nuestro país que focalizan su acción en el lado de la oferta educativa y en la cobertura dejando de lado el problema de la generación de empleo de calidad. El aumento de los niveles educativos funciona como un proceso de filtro. El proceso de desvalorización de la educación tiene graves efectos para la estructura y el orden social en la medida que las personas no la ven como un canal de movilidad social ascendente y por tanto no se interesan por aumentar su nivel educativo, llevando a un *desencanto progresivo por la educación* (Bourdieu, 1979).

3.4 Informalidad

La informalidad laboral es uno de los efectos más claros de las transformaciones económicas de la modernidad y de los cambios en los modos de regulación del Estado sobre el capital y el trabajo (Castells, 1999; Touraine, 1999; Bauman, 2001; Coriat, 1996). En los países que están al margen de los centros del poder político y económico (Castells, 1999; De la Garza Toledo y Neffa, 2010) se ha convertido en una de las principales características del mercado laboral y uno de los obstáculos más grandes para reducir la pobreza y la desigualdad. En Colombia se calcula que cerca del 60% de la población ocupada es informal (Cárdenas y Mejía, 2007) lo que ha hecho que sea uno de los temas más estudiados en nuestro país.

Los trabajos sobre la informalidad realizados en Colombia han tratado de establecer el tamaño de la economía informal, sus características y efectos sobre la eficiencia en la rentabilidad de las empresas (Cárdenas y Mejía 2007); las causas, efectos y características de la economía informal (Ortiz y Uribe, 2004; Ochoa y Ordoñez, 2004); la relación entre la informalidad y la duración del desempleo (Marcillo, 2010) y entre informalidad, subempleo y desempleo (Uribe, Ortiz y García, 2007); los diferenciales regionales de la informalidad laboral, sus determinantes (García, 2008) y efectos locales (García, 2011); y la relación entre informalidad y pobreza (Domínguez, 2011).

Los estudios revelan que el mercado laboral colombiano se ha vuelto cada vez más informal en los últimos años, sin embargo, este fenómeno no se presenta en la misma intensidad en todo el país. La informalidad presenta diferencias locales relacionadas con las características económicas y sociales de cada región, la estructura productiva y la cercanía con otros centros urbanos. En este sentido, existe una relación inversamente proporcional entre el grado de desarrollo industrial y los niveles de informalidad (García, 2008). En la misma vía Cárdenas y Mejía (2007) encontraron que la probabilidad de estar en la informalidad laboral disminuye con el tamaño de la firma, la antigüedad de la empresa y el sector en el que se ubique ésta. Ambos estudios concluyen que la informalidad también está relacionada con el modo en que funciona la institucionalidad en Colombia. Para Cárdenas y Mejía (2007) muchas empresas se encuentran en la informalidad porque tienen dificultades para mejorar su dotación tecnológica, y hacer uso de ciertos beneficios y bienes públicos como la justicia o los programas de capacitación. En la perspectiva de García (2008) son las cargas burocráticas relacionadas con la ineficiencia del Estado las que imponen trabas a la formalidad, por esta razón un mayor gasto público para fortalecer las normas y la presencia institucional desincentiva la creación de empleos informales.

En cuanto a las características de los trabajadores informales se observa que la tasa de informalidad femenina es más alta que la masculina. Son personas que están por debajo de los 25 y por encima de los 35 años, poseen un nivel de escolaridad más bajo que el de los formales y tienen un menor salario que estos (Ochoa y Ordoñez, 2004; Ortiz y Uribe, 2004). El análisis de la informalidad urbana en las principales ciudades del país muestra a su vez que es un trabajo realizado principalmente en casas y sus empleados cuentan con menores ingresos y mayores limitaciones para acceder a la seguridad social y pensional. Adicional a esto, las empresas informales no cumplen con las regulaciones laborales como el salario mínimo o la estipulación de un contrato escrito (Ortiz y Uribe, 2004).

Desde una perspectiva macroeconómica la informalidad mantiene una relación directamente proporcional con el desempleo (Marcillo, 2010; Uribe, Ortiz y García,

2007) e inversamente proporcional con el capital humano (García, 2011). También está relacionada con la incapacidad de la estructura productiva para generar empleo y absorber la mano de obra que permanece desempleada por largos periodos de tiempo. En otras palabras, la informalidad está relacionada con el grado de desarrollo industrial de las ciudades (García, 2011). Otros fenómenos como los procesos migratorios y el desplazamiento forzado también han incidido de modo importante al aumentar la oferta laboral en los centros urbanos (Ochoa y Ordoñez, 2004).

3.5 Desempleo

Las políticas de ajuste estructural que se implementaron en la década de los noventa en América Latina que incidieron en la liberalización de la economía y la desregulación y flexibilización de los mercados laborales (Ocampo, Tovar y Lasso, 1998; Aquevedo, 2000) han hecho que emerja la desocupación como uno de los problemas más importantes de las economías de la zona en la época contemporánea. En la década de los noventa varias ciudades del país llegaron a tener una tasa de desempleo cercana o superior al 20% cuando la tasa promedio estimada para los países de la región no superaba el 10%. Las mediciones realizadas al respecto muestran que la tasa de desempleo para las siete áreas metropolitanas llegaba al 20,1% para 1999, alcanzando sus máximos valores en ciudades como Cali y Medellín con 22,3% (DNP, 2000). Las tasas de desempleo no solo han sido altas sino que han tendido a persistir en algunas zonas dando lugar a la emergencia del fenómeno de la histéresis⁸ en varias ciudades del país (Correa, Castro y Bríñez, 2006). Los estudios sobre el desempleo han buscado establecer su tendencia y comportamiento a nivel nacional (Arango y Posada, 2001; Castellar y Uribe, 2002a); la presencia de histéresis (Correa, Castro y Bríñez 2006; Castellar y Uribe, 2002b; Zambrano, 2013); los determinantes que llevan a estar desempleado (Castillo, 2004; Bríñez, 2004) así como los que inciden

⁸ La histéresis es un término que indica que la variable -en este caso el desempleo- no retorna a su estado estacionario después de un choque o influencia transitoria o permanente. En otras palabras, se refiere a la constante afectación del pasado sobre el presente. Los estudios que analizan esta problemática tratan de establecer de modo cuantitativo si el desempleo en el presente se ve afectado por el comportamiento de los periodos pasados.

en la duración del desempleo (Castellar y Uribe, 2003); las características del desempleo en zonas específicas del país (Correa, 2001) y los tipos de desempleo que se presentan en ellas (Gómez, 2004); y la relación entre la estructura económica y desempleo (Bonilla, 2011).

Los estudios que analizan la persistencia del desempleo en Colombia a diferencia de otros países de la zona, concluyen que en varias regiones del país se presenta el fenómeno de la histéresis como resultado del efecto mantenido de las políticas de liberalización económica de los noventa (Correa, Castro y Bríñez; 2006). Otros estudios como el de Zambrano (2013) para las siete áreas metropolitanas, y el de Castellar y Uribe (2002a) para el área metropolitana de Cali, encuentran evidencia en el sentido contrario, y sostienen que no existe histéresis en el desempleo porque los efectos de choque que sufrió la economía de regiones como el Valle del Cauca a comienzos de la década no fueron permanentes. En ese sentido, la solución al problema del desempleo no eran las políticas de flexibilización laboral; la solución no era endógena.

Desde una perspectiva macroeconómica Bonilla (2011), concluye al igual que Castellar y Uribe (2002b), que el desempleo no obedece a las rigideces del mercado laboral sino a las características de la estructura económica, entre ellas, a la estrechez del sector formal y moderno de la economía que impide la absorción de la mano de obra calificada y la desaceleración del sector industrial. Otros autores como Bríñez (2004) indican que el desempleo está determinado por factores relacionados con el ciclo económico y no por otros como la presión demográfica. Para finales de la década del noventa el aumento del desempleo lo explica el incremento de los cesantes como resultado de una política de despido y no el efecto del trabajador adicional. Para el caso de ciertas zonas como Medellín y el Valle de Aburrá Correa (2001), sostiene que la desocupación a finales de los noventa se dispara como efecto del incremento del tiempo medio de búsqueda de empleo. La misma apreciación tienen Castellar y Uribe (2002b) en su análisis del desempleo en el área metropolitana de Cali entre 1988-1998, al indicar que para el periodo de 1995-1998 el inusitado incremento del desempleo por encima del 15%

se explica por un aumento simultáneo de la tasa de entrada y tiempo medio de búsqueda.

Desde una perspectiva microeconómica Castillo (2004), Castellar y Uribe (2002b) indican que el desempleo está asociado con algunas variables de tipo socio-demográfico y socioeconómico como el sexo, nivel educativo, la experiencia, la relación con el jefe del hogar, el sexo y los ingresos no laborales. Las evaluaciones indican que los jefes de hogar y los hombres tardan menos en encontrar empleo. En cuanto a la educación, los primeros 8 años educación formal aumentan el tiempo de búsqueda y los años adicionales la disminuyen. Los ingresos no laborales y la experiencia también amplían el tiempo de búsqueda (Castellar y Uribe, 2002b).

3.6 Canales de búsqueda de empleo y duración del desempleo

Una parte importante de las investigaciones dedicadas al desempleo se ha concentrado en el estudio de los canales de búsqueda de empleo y su relación con la duración de la desocupación, pues se parte de la hipótesis que una de las variables que incide la dinámica de este fenómeno es el tiempo medio de búsqueda. Uno de los primeros trabajos que se realizó alrededor de esta temática fue la investigación de Castellar y Uribe (2003) para el área metropolitana de Cali entre 1988-1998. El estudio tenía como objetivo analizar las características del desempleo y lo que en su momento fue denominado como buscadores de empleo. Después de ese trabajo aparecieron una serie de investigaciones por la misma línea que abordaron el desarrollo del fenómeno a lo largo de la década anterior. Aquí se inscriben los estudios de Oviedo (2007), Uribe y Gómez (2004) y Uribe, Viáfara y Oviedo (2007), orientados al análisis de los canales de búsqueda y la duración del desempleo en el mercado laboral colombiano en el año 2003. El de Viáfara y Uribe (2008) que toma la misma unidad de análisis para el año 2006; el trabajo de Jiménez (2010) que analiza la situación para el área metropolitana de Cali para los segundos trimestres del 2009 y el 2010, y la investigación de Quiñones (2010) que también aborda el caso colombiano. A este grupo se une el

trabajo de Jiménez (2012), centrado en el análisis de la búsqueda de información en el mercado laboral mediante el uso de las redes sociales.

Una de las conclusiones más importantes de estos estudios es que el mercado laboral de Colombia tiene problemas de fricción⁹ en la medida que los canales sí inciden en la duración del desempleo (Viáfara y Uribe, 2008). A su vez, todas las investigaciones concluyen que los canales más usados por los trabajadores son los informales, que contemplan pedir ayuda a familiares, amigos o colegas (Uribe, Viáfara y Oviedo, 2007; Quiñones, 2010; Uribe y Gómez, 2004; y Jiménez, 2010). En cuanto a la efectividad Uribe, Viáfara y Oviedo (2007) y Quiñones (2010), encuentran que los canales formales son los más efectivos, mientras que Uribe y Gómez (2004) observan que son los informales, dando cuenta del bajo nivel de institucionalización del mercado laboral y las grandes deficiencias de los procesos de intermediación laboral.

La disparidad de miradas quizá se deba a la distinción entre eficiencia y efectividad que no se hace en todas las investigaciones. En ese orden, existe consenso en indicar que los canales formales disminuyen las asimetrías de información tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda (Uribe y Gómez, 2004), y ofrecen trabajos de mejor calidad, por tanto son más efectivos. Pero realmente son los más ineficientes si se considera que las personas no consiguen empleo por esa vía: “El 87% de los ocupados ha encontrado empleo a través de canales informales, mientras que tan sólo el 9% de los ocupados ha conseguido empleo utilizando canales formales” (Uribe y Gómez, 2004; 28). De otra parte, los trabajadores mejor educados son los que acceden a los canales formales así como aquellos que poseen una edad intermedia entre la juventud y la adultez. A medida que aumenta la edad se tienden a utilizar más los canales informales y como consecuencia a caer en la informalidad. Al especificar un poco

⁹ En términos económicos existen varios tipos de desempleo, uno de ellos es el friccional, que indica que existe un desajuste temporal –en el corto plazo– entre la oferta y la demanda de trabajo. De acuerdo con el DANE (2009) es una tasa de desempleo positiva que se presenta en situación de pleno empleo, “En definitiva, el desempleo friccional se presenta porque no todos los demandantes de empleo lo han encontrado o aceptado, y no todos los empresarios han cubierto todas sus vacantes” (DANE, 2009: 48). En este caso, y teniendo en cuenta lo enunciado, cuando se habla de problemas de fricción se hace alusión al desajuste temporal entre las calificaciones de los trabajadores y las exigencias de los puestos de trabajo.

el tipo de canal utilizado, Jiménez (2010), encuentra que los ocupados y desempleados que buscan empleo por los canales informales y formales tienen una mayor posibilidad de salir del desempleo que quienes buscan por canales informales moderados¹⁰. A su vez se encontró que los desempleados se valen de canales informales moderados e informales, mientras que los ocupados tienden a buscar canales formales.

3.7 Segmentación y precarización

La segmentación y la precarización de los mercados laborales son dos fenómenos de suma importancia en la actualidad en la medida que parecen ser algunos de los efectos más pronunciados de los cambios de las economías modernas. No obstante, llama la atención la poca cantidad de estudios -desde una perspectiva cuantitativa- realizados en Colombia en los últimos años alrededor de estas categorías. En relación a la segmentación se encuentra un primer trabajo realizado por Uribe, Castro y Ortiz (2004) encaminado a establecer qué tan segmentado estaba el mercado laboral colombiano en la década de los noventa (1988-2000). Después de este aparece el estudio de Ortiz, Uribe y Badillo (2008), en el que se analiza la segmentación inter e intrarregional en el mercado laboral urbano en Colombia entre el 2001 y el 2006. Finalmente, está la investigación de Pedraza (2012), reveladora del efecto que tiene la segmentación laboral sobre la exclusión social.

En relación al fenómeno de la precarización las investigaciones son prácticamente inexistentes, sin desconocer que muchos estudios que abordan el cambio estructural en Colombia, las políticas de ajuste en América Latina, las reformas laborales y el proceso de flexibilización, hablan sobre la precarización del mercado laboral en nuestro país. Sobre el tema en cuestión se encontraron dos investigaciones: la de Ramírez y Guevara (2006), que aborda el estudio del

¹⁰ Los estudiosos de los canales de búsqueda de empleo han clasificado estos en tres: canales formales (inscripción en oficinas de intermediación laboral o plataformas de búsqueda de empleo como la del SENA, respuesta a convocatorias o avisos clasificados), canales informales (familiares, amigos y colegas) y canales informales moderados (llevar hojas de vida directamente a las empresas) (Oviedo, 2007: 2). Sostienen, en general, que el tipo de canal utilizado influye en la duración del desempleo.

subempleo, la informalidad y la precarización del trabajo como efecto de la globalización y la investigación de Ferreira (2006), que analiza la precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia.

El trabajo que aborda la segmentación en los años noventa (1988-2000) concluye que el mercado laboral colombiano si está segmentado y que además existen fuertes barreras a la movilidad entre segmentos, tanto entre el sector formal y el informal, como entre las empresas unipersonales, famiempresas y microempresas. También se identificaron barreras no económicas para la movilidad entre segmentos relacionadas con la edad, el sexo y las responsabilidades familiares que en definitiva marcan la entrada al sector informal (Uribe, Castro y Ortiz, 2004). El trabajo que aborda el periodo de análisis 2001-2006, que toma además otro objeto de estudio, también encuentra que el mercado laboral colombiano está segmentado y por lo mismo no se puede tratar como una unidad. Adicionalmente, se encuentra “evidencia de segmentación entre empresas formales grandes y el resto (segmentación intrarregional o de escala), y entre Bogotá y las demás áreas metropolitanas (segmentación interregional)” (Ortiz, Uribe y Badillo, 2008; 1). Por su parte, Pedraza (2012), observa que la exclusión social está estrechamente relacionada con la segmentación en tanto las personas que pertenecen al sector primario tienen mejores condiciones sociales que las que pertenecen al sector secundario que, en general, parecen tener desventajas similares a las que afectan a los desempleados. La exclusión no deriva necesariamente de la condición de desempleado o empleado sino del segmento laboral al cual se pertenezca.

Los trabajos sobre precarización que apuntan más hacia una caracterización del mercado laboral colombiano en su conjunto, presentan el siguiente balance: el desempleo en Colombia se ha reducido sin crear puestos de trabajo como efecto de la reducción de la tasa de participación laboral y el incremento de la informalidad. Esta situación es el resultado directo de la apertura económica y el proceso de flexibilización del mercado laboral. El mercado laboral colombiano

absorbió la fuerza de trabajo de manera precaria sin mejorar las condiciones de bienestar y movilidad social de los trabajadores. El sector informal y las tasas de desempleo marchan en la misma vía. Lo más preocupante es la pérdida de su condición como característica coyuntural del mercado laboral en Colombia para convertirse en un factor estructural de la economía. “Sumado a lo anterior, la estrategia de mantener la inflación en niveles de un dígito, ha hecho que el sector productivo se resienta, porque el control sobre los precios, entre los que se incluye el salario, restringe la demanda, lo que implica un costo social porque el salario mínimo no es suficiente para suplir las necesidades de los trabajadores y el nivel de demanda no es suficiente para crear incentivos de creación de empleo en las empresas” (Ramírez y Guevara, 2006; 130). También se debe añadir la nueva modalidad de contratación, el outsourcing, realizada por las cooperativas de trabajo asociado y las empresas asociativas de trabajo.

3.8 Toma de decisiones para participar en el mercado de trabajo

Con un número reducido de investigaciones se encuentran los trabajos que abordan los determinantes para participar en el mercado laboral y los tipos de empleos que escogen ciertos grupos de trabajadores como las mujeres. En relación con los estudios sobre determinantes se encuentran dos trabajos: el de Castellar y Uribe (2001) para el área metropolitana de Cali en el año 1988, por un lado, y el de Uribe, Ortiz y Correa (2004) que toma como unidad de análisis la situación de Colombia entre el 1998 y el 2000, por otro. Un trabajo muy similar es el de Jiménez y Restrepo (2009), que se propone analizar cómo eligen las mujeres alrededor de su participación en el mercado laboral.

Los resultados de las investigaciones sobre los determinantes para participar en el mercado de trabajo presentan conclusiones antagónicas. De una lado, Castellar y Uribe (2001), indican que variables como la educación y la experiencia inciden en el salario esperado en el mercado, y la posición en el hogar y el sexo en el salario de reserva, siendo todos determinantes que afectan la decisión de participar en el mercado de trabajo. Los jefes del hogar y los hombres tienen mayores

posibilidades de participar que los no jefes y las mujeres. Por otro lado, Uribe, Ortiz y Correa (2004), muestran que el desempleo no depende de las variables sociodemográficas analizadas (educación, experiencia, sexo, jefatura del hogar), es decir, no depende de las características asociadas a la oferta laboral sino de factores relacionados con la demanda. Finalmente, el trabajo de Jiménez y Restrepo (2009) concluye que las mujeres de estratos bajos y menos educadas eligen empleos menos remunerados (manuales bajos y altos) mientras que las que pertenecen a estratos más altos escogen los empleos mejor calificados y remunerados (gerente, profesional, oficinista). Los datos indican que un aumento en la escolaridad favorece la posibilidad de encontrar un empleo mejor remunerado. La movilidad hacia empleos mejor remunerados para las mujeres de estratos bajos y medios es restringida, aumentando para las mujeres de estratos altos.

CAPÍTULO IV

4. Marco Teórico

El marco teórico está compuesto por seis subcapítulos que recogen los principales postulados, nociones, proposiciones teóricas e ideas que se utilizaron en este trabajo para pensar y comprender el funcionamiento de los mercados laborales, en especial, la situación de las personas ocupadas. En el primero se presentan las nociones o categorías básicas que sirvieron de eje transversal para el diseño de la investigación: condiciones de empleo, estabilidad laboral y precariedad laboral. En el segundo se define el objeto de estudio más general que fue analizado, el mercado laboral, mientras que en el tercer subcapítulo se expone la estructura que tiene éste en las sociedades contemporáneas. En el cuarto y quinto apartado aparece la teoría sociológica que fue utilizada en esta investigación para analizar la situación de los trabajadores asalariados e independientes. A grandes rasgos se habla,¹) de las transformaciones que tuvo el capitalismo en el cuarto del siglo XX cuando el modelo Fordista Keynesiano entró en crisis, 2) del proceso de desmantelamiento y debilitamiento del Estado en su capacidad de regular el capital y el mercado. Finalmente, el último subcapítulo muestra cómo los cambios en el sistema capitalista han impactado el mercado laboral transformado radicalmente la relación salarial.

4.1 Conceptos centrales

4.1.1 Condiciones de empleo

Siguiendo los planteamientos de autores como De la Garza Toledo y Neffa (2010) las condiciones de empleo se pueden definir como las normas y reglas específicas que regulan el uso y reproducción de la fuerza de trabajo. En el caso del trabajo asalariado, esas condiciones expresan la forma concreta que asume el vínculo entre capital y trabajo constituyendo así uno de los factores más importantes que interviene en el funcionamiento de los mercados laborales. Desde una perspectiva económica las condiciones de empleo se pueden definir como un conjunto de normas que regulan la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo, así

como las reglas que establecen el modo como serán remuneradas las actividades productivas. Entre las diferentes variables que permiten evaluar las condiciones de empleo, la teoría económica, sobre todo en su vertiente clásica, ha privilegiado el salario, pues considera que las personas deciden participar en el mercado de trabajo dependiendo del salario monetario que obtendrán (Appelbaum, 1983). Tal planteamiento se basa en la idea –muy criticada- del actor racional que decide entre ocio y trabajo optando al final por la ocupación que le reporte mayores beneficios en términos económicos, esto es, lo que maximice su ganancia.

Metodológicamente -y desde una visión institucional- el DANE (2009) ha señalado que las condiciones de empleo cubren una serie de variables que pretenden medir la forma cómo se insertan las personas en la vida económica: si trabajan o no -es decir, si son población económicamente activa o inactiva- en qué trabajan, cuánto ganan, qué tipo de contrato tienen, si cuentan con seguridad social en salud, afiliación al sistema pensional y otras garantías laborales, si están conformes con el empleo, si están en la búsqueda de una mejor laboral entre otros elementos.

En esta misma dirección, Goudswaard y Nanteuil (2000, citado en Farné, 2003) distinguen condiciones de trabajo de condiciones de empleo, señalando que las primeras se refieren a las condiciones prácticas bajo las cuales los individuos trabajan y conviven con el ambiente tecnológico y organizacional de la empresa, mientras que las segundas hacen alusión a las reglas contractuales y las condiciones salariales bajo las cuales se ejecuta el oficio.

Hoy en día las condiciones de empleo presentan variaciones entre los diferentes países, sin embargo, autores como Castells (1999) y Carnoy (2001) coinciden en señalar que los cambios en el sistema capitalista han afectado las prácticas de contratación en todo el globo al subordinarlas a un régimen de acumulación flexible. Para Farné (2003) el modelo de empleo actual se caracteriza por un relajamiento de las condiciones contractuales y el crecimiento del empleo independiente, no regulado por relaciones laborales formales, y subcontratado. En

la perspectiva de Harvey (1990), Carnoy (2001) y Castells (1999) las transformaciones sufridas por el capitalismo en el último cuarto del siglo XX dieron lugar a la flexibilización del proceso laboral originando de esta forma una serie de empleos atípicos, temporales y tercerizados que en su conjunto se caracterizan por ser inestables y de baja calidad. Mediante estas nominaciones se pretende señalar que los trabajadores están expuestos a altos niveles de rotación de personal, tienen bajos salarios, una jornada de trabajo superior a la reglamentaria, escasas garantías laborales y pocas posibilidades de formación y ascenso (Farné, 2003).

4.1.2 Estabilidad laboral

Estabilidad fue el término usado para designar la condición contractual de los trabajadores durante el período comprendido entre la segunda guerra mundial y la década del setenta del siglo pasado; época que el historiador Hobsbawm (1998) ha denominado como *la edad de oro del capitalismo* por los altos niveles de prosperidad económica alcanzados en los países de Europa Occidental y las altas tasas de ocupación presentadas. Se trató de una fase de pleno empleo donde los trabajadores tenían la certeza de contar con un contrato laboral hasta la edad de jubilación construyendo de este modo su proyecto de vida e identidad alrededor del mundo laboral (Bauman, 1999). En este sentido, se puede entender la estabilidad como una condición socio-laboral en la cual el trabajador posee un empleo regulado por un contrato de trabajo a término indefinido. Entendida de esta forma, la estabilidad no se relaciona sólo con la permanencia en un trabajo durante todo el año o buena parte de él, sino con la certeza de contar con un vínculo laboral fijo y protegido por Ley de modo tal que se pueda diseñar un proyecto de vida en la larga duración. En el polo opuesto de los trabajos estables están los empleos atípicos y el trabajo contingente. El empleo atípico se caracteriza por no cumplir con una o varias de las siguientes características, 1) una relación de dependencia asalariada de un solo empleador en instalaciones especialmente destinadas a la producción de bienes y servicios, 2) por ser de tiempo completo y a término indefinido (Farné, 2003). Por otro lado, “el

contingente es cualquier trabajo en el cual un individuo no tiene un implícito o explícito acuerdo laboral de largo plazo” (Polivka, 1996, citado en Farné, 2003: 3). En ambos casos se trata de empleos inestables y precarios.

En la definición presentada el elemento clave que establece los límites entre la estabilidad y la inestabilidad es la tenencia de un contrato de trabajo a término indefinido, por tanto, los trabajadores autónomos son de entrada inestables. Así lo han definido los principales estudiosos de la calidad del empleo en Colombia (Farné, 2003 y Pineda, 2006): “El contrato de trabajo es un medida de estabilidad laboral, ya que de la forma de contratación y su vinculación se derivan beneficios que influyen en el bienestar como las vacaciones, seguros, protección contra el despido sin justa causa, y otros derechos y obligaciones del empleador” (Mora y Ulloa, 2011: 6).

A su vez, el contrato de trabajo regula y formaliza la relación entre el trabajador y el empleador, da acceso a la protección social (protección contra el despido arbitrario, contra accidentes, en caso de desempleo y de maternidad; reafirma el derecho a un sueldo mínimo, al descanso semanal, a vacaciones, etc.) y atribuye al trabajo y a los ingresos un carácter de regularidad y estabilidad. (Farné, 2003: 31)

4.1.3 Precariedad laboral

La precariedad laboral se comprende como aquella situación inestable de los trabajadores caracterizada por la ausencia de aportes jubilatorios y protección de la legislación laboral. Mediante el término precario también se cobijan aquellas formas de trabajo que son informales así como aquellas que, aún contando con las garantías laborales, mantienen en una situación de subempleo al trabajador (Lindenboim, Serino y González, 2000). Desde una visión económica Verdura (1995) define cinco variables para medir precariedad en el empleo: duración excesivamente corta o demasiado extensa de la jornada laboral, características del lugar de trabajo, afiliación a la seguridad social, sindicalización y estabilidad laboral.

Para Farné (2003) las variables que definen precariedad laboral son el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. En ese sentido, los trabajadores que tienen un salario que no garantiza unos mínimos de bienestar, no tienen contrato o presentan una forma de contratación flexible, no cuentan con seguridad social y trabajan por encima de la jornada reglamentaria, se encuentran en condición de precariedad laboral.

En la misma vía de los anteriores autores, Uribe y Ortiz (2006) señalan que un trabajador con un empleo precario se caracteriza por recibir menores ingresos laborales y por trabajar en empresas que no cumplen con las regulaciones institucionales y legales, lo que implica inestabilidad laboral, ausencia de prestaciones sociales y contrato, y condiciones de trabajo inseguras.

En este sentido, la precariedad laboral se puede definir en oposición a la calidad del empleo. Para Farné (2003) es difícil hablar establecer que se considera como un buen trabajo. Habitualmente se ha tomado en cuenta el ingreso por ser una variable de fácil medición, sin embargo, es indudable que se trata de algo más complejo. De acuerdo con este autor la calidad del empleo se puede definir como “un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Farné, 2003: 33). De esta forma, todos aquellos trabajos que no redunden en el bienestar de los trabajadores se pueden considerar como precarios.

4.2 El mercado de trabajo como construcción e institución social

Desde el punto de vista socio-económico, el mercado laboral es un factor estructural de un modelo de crecimiento que abarca, en cuanto a su estructura y funcionamiento, las tasas de actividad económica, el empleo, el desempleo, el subempleo, el trabajo informal, el trabajo no registrado y el trabajo precario. De igual forma es un escenario donde se establece cómo es la relación salarial y el uso y reproducción de la fuerza de trabajo (De la Garza Toledo y Neffa, 2010: 20).

En la perspectiva de De la Garza Toledo y Neffa, el mercado laboral es un componente de un modelo económico que interactúa de manera dinámica con otros factores como la producción, la demanda y la distribución del ingreso y la calidad de vida, resultando de esa interacción

Las condiciones y límites macroeconómicos para que los actores de las empresas capitalistas definan sus estrategias de ganancia teniendo en cuenta el marco institucional, las políticas públicas y las tensiones, conflictos, confrontaciones y rupturas entre los actores sociales intervinientes. (De la Garza Toledo y Neffa, 2010: 21)

El mercado laboral, así como el modelo económico en el que se inscribe, no es el producto de un acuerdo intencional pactado entre actores (trabajadores y empresarios) en la búsqueda de utilidad, movido por la racionalidad económica y ajeno a cualquier espacio y tiempo, sino el resultado de la interacción dinámica entre actores con intereses contrapuestos que no se han puesto de acuerdo previamente y que se sitúan en un espacio geográfico específico en el marco de un Estado-nación concreto en un época determinada. De este modo, el mercado laboral es una institución social cuya estructura no ha sido previamente planeada, que funciona en interacción con otros componentes del sistema económico, político y cultural. Está subordinado de manera inmediata al modelo económico y el modelo productivo que cada país ha adoptado según su trayectoria institucional e histórica.

Desde una perspectiva diametralmente opuesta la teoría económica ortodoxa partía de la hipótesis que la decisión de ofrecer trabajo de una persona dependía de los salarios monetarios y nivel de precios, y por tanto actuaba en función positiva de la tasa de salarios reales, es decir, que la participación era mayor en la medida que los salarios aumentaran. En el marco de ese esquema el alto nivel de desempleo era el producto de la rigidez de los salarios que no permitía que la oferta y demanda de trabajo se ajustaran según los cambios del mercado. Como consecuencia debía intervenir la política gubernamental para disminuir el desempleo involuntario (Appelbaum, 1983).

Los economistas postkeynesianos rechazan estos postulados e indican que *“La reducción de los salarios monetarios no será eficaz, en general, para aumentar el empleo ya que los salarios monetarios y los salarios reales no tienen por qué variar en el mismo sentido”* (Appelbaum, 1983: 81) pues están sujetos a influencias distintas y en realidad puede que se muevan en sentido contrario. La flexibilidad de los salarios tampoco es la solución, *“De hecho, los salarios monetarios flexibles expondrían a las empresas a una mayor incertidumbre y harían que la planificación fuera más difícil sin producir un efecto significativo ni sobre el empleo ni sobre los salarios reales”* (Appelbaum, 1983: 82). En resumen, todo indica que los salarios, los precios y empleo, no poseen una relación directa y lineal, y que la oferta y la demanda de trabajo no varía en función de salario real como sostenía la teoría económica ortodoxa.

En la perspectiva del autor de la presente investigación, aunque el argumento postkeynesiano presenta ciertas variaciones frente a los postulados de la ortodoxia económica, aún sigue dejando de lado la dimensión socio-cultural y política por fuera. Según los economistas de esta vertiente la demanda de trabajo dependía del nivel de producto que las empresas planearan fabricar en medio de una economía donde no todas están ubicadas en posiciones similares -y por tanto se enfrentan a las variaciones del mercado de manera diferenciada- pero sobre todo de la posición de las empresas en la estructura económica.

Por ejemplo, en la estructura industrial de Estados Unidos después de los años cincuenta, se podía identificar una economía dual compuesta por un conjunto de empresas fuertes que hacían parte del núcleo, caracterizadas por estructuras de mercado oligopólicas, que hacían uso de sofisticadas tecnologías y de mano de obra con altos niveles de cualificación a la que le ofrecían trabajos estables con salarios altos y en el que se encontraban sindicatos fuertes. Por otra parte, se encontraban un conjunto de empresas periféricas con bajo poder en el mercado que utilizaban técnicas de producción arcaicas, funcionaban con un personal de baja cualificación al que le ofrecían bajos salarios y formas de vinculación inestables y tenían pocas organizaciones sindicales. Pese a la estabilidad que

ofrecen los empleos del primer grupo de empresas no todos los trabajadores están expuestos de la misma manera a los cambios en la producción:

El personal directivo y los trabajadores técnicos y profesionales muy cualificados que emplean las empresas del núcleo se consideran, por lo general, como factores de producción casi fijos. El empleo de estos trabajadores no varía directamente con el producto que la empresa planea producir; la empresa necesita un cierto número fijo de empleados polivalentes para hacer funcionar cada una de sus plantas o segmentos de plantas. (Appelbaum, 1983: 86)

Además de lo anterior, las empresas del núcleo tienen mayor capacidad que las empresas periféricas, de ofrecer salarios altos, mejores beneficios sociales, mayor estabilidad y seguridad en el empleo, y posibilidades de ascenso con su correspondiente efecto en la movilidad social. En resumen,

El mercado de trabajo no es un mercado en el sentido en que se entiende generalmente el término, ya que no existe un mecanismo que haga que los precios equilibren el mercado. Las variaciones de los salarios monetarios, o de la tasa de salarios reales, no es capaz de asegurar la ausencia de un exceso de oferta de trabajo y, por lo tanto, de eliminar el desempleo [...] La demanda de trabajo depende del nivel de la actividad económica agregada; tiene poco que ver, si es que algo tiene que ver, con el producto marginal del trabajo. Al mismo tiempo, la oferta de trabajo depende en gran parte de factores demográficos, y de otros factores socioculturales, aunque es algo sensible a las oportunidades de empleo. (Appelbaum, 1983: 90)

Contrario a los argumentos de la economía clásica, la sociología ha indicado que el mercado de trabajo no es un espacio social de encuentro entre la oferta y la demanda laboral en condiciones de equilibrio y entre actores racionales, y por tanto libre de imperfecciones y condicionantes sociales. El mercado de trabajo es un espacio social donde confluyen actores no racionales que basan sus decisiones en motivos diferentes a la mera equiparación entre remuneraciones y

ocio y se encuentran condicionados por diversas estructuras sociales, algunas de carácter socio-demográfico como la edad, el género, la etnia, la escolaridad, el estado civil y número de dependientes, y otras como la experiencia laboral y la calificación (De la Garza Toledo, 2001).

La expectativa de empleo también está influenciada por la coyuntura biográfica del individuo, por presiones sociales como garantizar la supervivencia de la familia, el conocimiento sobre el mercado de trabajo, los valores y las estrategias de empleo. *“Finalmente, la ubicación en determinadas redes sociales, así como las características e instituciones económicas, sociales y culturales del espacio urbano o rural, pueden influir en las expectativas de emplearse”* (De la Garza Toledo, 2001: 12).

Del otro lado está la demanda de trabajo que también es una construcción social

Que se relaciona en un nivel abstracto con acumulación de capital, pero que está muy influenciada por las características del mercado del producto, el tamaño de los establecimientos, si hay actividad exportadora, la propiedad del capital, el nivel de la productividad, la región, y si la empresa es parte de un clúster. (De la Garza Toledo, 2001:13)

En apariencia, y sobre la base de la evaluación de estos factores, los empresarios toman decisiones racionales,

Pero en la realidad éstas se combinan con aspectos subjetivos que les vienen de las culturas empresariales, corporativas y regionales. Es decir, las estrategias empresariales de ocupaciones no pueden desligarse de las estrategias productivas y de gestión de la mano de obra. En otras palabras, el emplear no es para el empresario ni para el trabajador el punto final de encuentro entre oferta y demanda de trabajo, sino el inicio del uso productivo de la fuerza de trabajo. (De la Garza Toledo, 2001:13)

Las estrategias de ocupación de los empresarios están relacionadas con decisiones tecnológicas, organizacionales y con las políticas de manejo de las

relaciones laborales y la regulación salarial que incluyen la rotación interna, bonos, escalas salariales y los perfiles demográficos, laborales y culturas de la mano de obra que preferirían emplear, y no sólo, como sostendría la teoría neoclásica económica, con la maximización de la productividad con el mismo salario. A esto habría que agregar otras presiones estructurales como las provenientes del sistema de relaciones industriales, como las *“leyes laborales, de seguridad social, instituciones de vigilancia de condiciones de trabajo, contratos colectivos [y] acuerdos corporativos con los sindicatos”* (De la Garza Toledo, 2000:14).

En síntesis, la demanda de trabajo es una construcción social delimitada y condicionada *“social, cultural y políticamente por la interacción [del empresario] con otros actores como sindicatos, gobiernos u otras empresas, que se configuran y reconfiguran en torno de la construcción de la decisión y la estrategia de cuántos emplear, con qué características, y cuánto pagarles”* (De la Garza Toledo, 2000:14). De acuerdo con lo indicado, desde el punto de vista sociológico el mercado de trabajo es un espacio social de encuentro entre la construcción social de la oferta y la demanda de trabajo.

Estas dos construcciones no tienen por qué coincidir, y en esa medida, la del mercado será una articulación parcial [...] Finalmente, estos encuentros o desencuentros entre la oferta y la demanda de trabajo también implican comúnmente una jerarquía en cuanto a poder. Las empresas tienen mayores recursos de poder para la construcción de su demanda que los trabajadores de su oferta. (De la Garza Toledo, 2000:14)

4.3 La estructura del mercado laboral en las sociedades contemporáneas

En la versión clásica planteada por Piore (1983), quien recoge los aportes de las teorías económicas de los años ochenta, el mercado de trabajo es un espacio social no sólo segmentado en torno a dos grandes grupos o sectores, uno primario y otro secundario, sino estratificado, en el cual existen además asimetrías. De acuerdo con la hipótesis del mercado dual de trabajo, *“El primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo,*

posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, por encima de todo, estabilidad de empleo”(Piore, citado por Toharia, 1983:195). En otras palabras, en el sector primario *“el empleo implica un compromiso institucionalizado a largo plazo, donde las estructuras sociales e institucionales a través de las cuales se garantiza este compromiso entrañan una estructura salarial fija”* (Piore, 1983: 13). De otra parte:

Los trabajos en el sector secundario tienden a ser serviles, a estar mal pagados y a tener un status social inferior a los demás puestos de trabajo de la economía; no son cualificados, son inseguros y ofrecen pocas oportunidades de alcanzar empleos mejor pagados y con más prestigio. La relación entre el supervisor y el subordinado es directa y está personalizada, sin que medien reglas y costumbres laborales, y no hay ningún procedimiento establecido de reclamación ni proceso reconocido de administración de la disciplina. Tienden a poblar el sector secundario los menos privilegiados y los menos favorecidos, las minorías étnicas y raciales y los grupos que forman parte sólo marginalmente de la población activa, como las amas de casa y los jóvenes. (Piore, 1983: 13)

Adicionalmente, Piore (1983) indica que el sector primario está dividido en dos segmentos de trabajadores, uno superior y otro inferior; ambos están compuestos por profesionales, pero los del primer segmento poseen un mayor sueldo, status y capacidad de rotación que sus pares del segmento inferior. Para Piore (1983) la estructura del empleo está afectada por la división del trabajo y la especialización que ésta conlleva, lo que hace que las unidades productivas sean más sensibles a los cambios en la actividad productiva y la demanda del producto. Dado que la especialización es una de las bases y el motor del crecimiento económico, el desarrollo de la economía conllevará de manera ineludible al fenómeno del paro.

Otro elemento importante que Piore (1983) destaca respecto a la estructura del mercado laboral, es la existencia de cadenas de movilidad. Mediante este concepto el autor pretende indicar que el movimiento de ciertos grupos sociales hacia ciertos trabajos no es aleatorio, sino que tiende a producirse a través de

canales más o menos regulares. En ese sentido, determinados empleos tenderían a ser asumidos por personas de determinados estratos de la población, “*de una limitada gama de escuelas, vecindades y tipos de características familiares*” (Piore, 1983: 198).

Dicha forma de organización del mercado de trabajo se relaciona con lo que Pierre Bourdieu (1979) denominó en sus estudios clásicos como *origen social*,

En muchas plantas, las listas de puestos de trabajo detalladas en el convenio colectivo se podrían completar con las escuelas de las que provienen los trabajadores y, a través de las escuelas, con barrios concretos. Aun cuando las cadenas no se pueden ampliar de esta forma tan específica, al menos se pueden buscar sus orígenes en tipos generales de escuelas, barrios y tipos de familia. (Piore, 1983: 198)

De acuerdo con estos argumentos, la vinculación de las personas al mercado laboral no estaría relacionada sólo con sus características individuales, lo que la teoría del capital humano llamaría nivel de calificación –que está estrechamente relacionado con su nivel de estudios-, sino con sus características familiares y otros elementos sociales relacionados con su posición social. En la base de este argumento se encuentra la clásica tesis marxista de la división de la sociedad en clases, que se deriva de, pero a la vez refleja, la posición que tienen los sujetos en el sistema de producción,

La caracterización del sector secundario y de los segmentos superior e inferior del sector primario sugiere unas distinciones semejantes a las que se hacen en la literatura sociología entre subcultura de clase baja, la de clase trabajadora y la de clase media. Las divisiones del mercado de trabajo parece que están relacionadas con bastante claridad con estas subculturas, y posiblemente, también se apoyan en ella [...] En este sentido la subcultura de la clase media está bien adaptada para apoyar las pautas laborales del segmento superior; la familia nuclear y las amistades profesionales facilitan la

movilidad geográfica y social y permiten trabajos de tipo intelectual y consumidores de tiempo.(Piore, 1983: 196-197)

En una dirección cercana a la hipótesis de Piore sobre el mercado dual de trabajo se encuentran los planteamientos de Kaufman (1983), quien clasifica los trabajadores según el sector económico en el que participen. Para este autor existen varios sectores dentro de la economía. Entre ellos está el sector seguro y el sector abierto. El primero está conformado por trabajadores de industrias manufactureras muy sindicadas y se caracteriza por *“salarios relativamente elevados; una demanda no fluctuante de producto final; trabajos que requieren cualificaciones y semicualificaciones; y la existencia de un acuerdo de negociación colectiva”* (Kaufman, 1983: 217). En este sector los trabajadores se enfrentan a despidos temporales y permanecen mucho tiempo parados porque tienen dificultades para aceptar trabajos que no cumplan con las garantías anteriores. No obstante, se encuentran protegidos por el seguro de paro otorgado por el gobierno que los coloca en una zona de confort. Por otro lado está

El sector abierto de la economía [que] comprende a los trabajadores de plantas industriales sindicadas y no sindicadas pequeñas, así como a muchos empleados oficinistas y del sector de servicios. Las características esenciales son: salarios relativamente bajos; pocas disposiciones sobre la seguridad del empleo (al menos en los Estados Unidos); una demanda fluctuante del producto final; y trabajos que requieren trabajadores no cualificados o semicualificados, o que lo pueden realizar fácilmente tanto personas que pertenecen a la población activa como personas que no pertenecen a ella. (Kaufman, 1983: 218)

Estos a diferencia de los trabajadores del sector seguro, se ven expuestos al desempleo permanente y no esperan que las empresas que los despidieron los vuelvan a contratar. *“Generalmente buscan otros trabajos, se retiran de la fuerza de trabajo y/o se contentan con cobrar el seguro de desempleo”* (Kaufman, 1983: 218).

Años más tarde y sobre la base del análisis empírico de los cambios del capitalismo de finales de los ochenta, Harvey (1990) planteó que el mercado laboral se organizaba en torno a una estructura un poco más dinámica que la esbozada por Piore (1983) y Kaufman (1983). Para Harvey (1990) la nueva estructura del mercado laboral se puede dibujar con un anillo de círculos concéntricos en cuyo centro se encuentra un reducido grupo de trabajadores de tiempo completo, con seguridad social y con perspectivas de permanencia en el largo plazo. Alrededor de estos se encuentran dos grupos. El primero está formado por trabajadores de tiempo completo pero con una alta capacidad de movilidad porque cuentan con poca capacitación y ejercen trabajos de rutina. El segundo grupo, también altamente expuesto a las políticas de rotación de personal, está compuesto por los empleados de medio tiempo, temporarios, personal con contratos a tiempo establecido, subcontratados y aprendices. Finalmente en la periferia se encuentran los trabajadores terciarizados, los “cuenta propia” o con empleo autónomo y aquellos expuestos a condiciones aún más flexibles de subcontratación. En su conjunto los nuevos trabajadores se ven afectados por la poca cobertura de los seguros y los derechos de pensión, los niveles salariales y escaso margen de seguridad laboral.

Las nuevas condiciones de funcionamiento de los mercados laborales no sólo afectaron a grupos anteriormente protegidos, como los varones blancos, sino que acentuaron la vulnerabilidad de grupos que históricamente se habían encontrado en desventaja como las mujeres, los negros y las minorías étnicas. Los cambios económicos también dan lugar a la reaparición de viejas formas de organización del trabajo como los sistemas de trabajo familiar, artesanal y patriarcal que representan una mayor precarización de las condiciones laborales y la expansión de la capacidad de explotación.

4.4 Transformaciones del capitalismo en el último cuarto del siglo xx

Después de la década de los setenta el sistema capitalista presentó profundos cambios que reconfiguraron el mapa económico mundial y ocasionaron un reacomodo de los centros de poder. Las transformaciones se dieron producto de

una crisis de acumulación de capital derivada de las *rigideces del sistema* (Coriat, 1996; Harvey 1990), y el *excesivo intervencionismo de las instituciones estatales*, que forzaron una reinvencción de las formas tradicionales de explotación. El modelo Keynesiano de crecimiento económico que había predominado desde los años treinta hasta ese momento entró en crisis, ocasionando una ola inflacionaria con tendencia ascendente. Como resultado el capitalismo debió emprender una profunda reestructuración *“poniendo un esfuerzo más decisivo en la desregulación, la privatización y el desmantelamiento del contrato social entre el capital y la mano de obra, en el que se basaba la estabilidad del modelo de crecimiento previo”* (Castells, 1999: 45).

De acuerdo con Harvey (1990), la configuración económica fordista keynesiana se agotó para 1973 dando lugar a un régimen de acumulación flexible porque la estructura del sistema no pudo responder a los cambios y las nuevas exigencias de la economía. Para 1960 el mundo capitalista se enfrentaba al estancamiento de la producción de bienes y una alta inflación; una capacidad de excedente inutilizable y una competencia internacional intensificada. Había exceso de fondos y escasas salidas productivas. Europa Occidental y Japón tenían sus mercados internos saturados y debían crear nuevos destinos comerciales para la exportación de sus excedentes de producción pero no los había. El incremento de la capacidad industrial de muchos países emergentes en asocio con el desplazamiento de la actividad fabril para zonas con baja regulación del trabajo, dio como resultado la intensificación de la competencia internacional. Por otro lado, en Estados Unidos se presentó una caída de la productividad y la rentabilidad de las corporaciones lo que generó un problema fiscal que no tuvo otra forma de canalizarse que por la vía de la inflación. Como respuesta se flexibilizó la política monetaria lo que a su vez llevó a la impresión de moneda y más tarde a una ola inflacionaria de grandes proporciones, una crisis de los mercados inmobiliarios y graves dificultades en las instituciones financieras. El problema inflacionario se agravó con el aumento de los precios del petróleo que representó un incremento del valor de los insumos energéticos y la cantidad de

dólares circulantes. Finalmente entre 1973-1975 ocurre un proceso de deflación que se traduce en crisis fiscal. Ante la crisis,

El cambio tecnológico, la automatización, la búsqueda de nuevas líneas de producto y de nichos de mercado, la dispersión geográfica hacia zonas con controles laborales más cómodos, fusiones y medidas destinadas a acelerar el giro del capital, aparecieron en el primer plano de las estrategias corporativas para la supervivencia en las condiciones generales de la deflación. (Harvey, 1990: 170)

Siguiendo la conceptualización de la escuela de la regulación¹¹, hay una transición en el régimen de acumulación y su correspondiente modo de regulación social y política. El nuevo régimen de acumulación que puede denominársele como acumulación flexible, implicó flexibilizar los procesos laborales, los productos y las pautas de consumo.

Se caracterizó además por la emergencia de sectores totalmente nuevos de producción, nuevas formas de proporcionar servicios financieros, nuevos mercados y, sobre todo, niveles sumamente intensos de innovación comercial, tecnológica y organizativa. (Harvey, 1990: 171)

La flexibilización trajo el debilitamiento del contrato laboral que se tradujo en desempleo estructural, una rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones, módicos aumentos en el salario y retroceso del poder sindical. Las normas y prácticas precarias de contratación de los nuevos centros industriales se exportaron a las áreas de los viejos centros menoscabando las condiciones laborales allí. Los cambios apuntaron hacia la convergencia creciente entre el tercer mundo y los sistemas laborales del capitalismo avanzado.

¹¹ Es una escuela de pensamiento originada en Francia en medio de la crisis que tiene el capitalismo hacia la década de 1970 y el declive de la teoría económica imperante en ese momento —el Keynesianismo—. Tiene dos corrientes pero la principal surge en la Universidad de París bajo la figura de intelectuales como Michel Aglietta, Robert Boyer, Alain Lipietz, entre otros. El objetivo de esta Escuela es analizar el capitalismo y sus transformaciones con el propósito de comprender los períodos de crecimiento estable y de cambio estructural. El análisis se realiza teniendo en cuenta conceptos como regulación, régimen de acumulación y modo de desarrollo (Gajst, 2010).

De acuerdo con Castells (1999), la reestructuración de la geometría económica mundial dio lugar a la emergencia de una nueva economía que es a la vez informacional y global, porque funciona en tiempo real a escala planetaria en el marco de mercados financieros globalmente integrados gracias al uso de las tecnologías de la información y la comunicación. La nueva economía globalizada se diferencia de la vieja economía mundializada que viene funcionando desde la era pre-moderna, porque además de significar una expansión de la lógica de la acumulación, la explotación y el comercio por todas las regiones del planeta, ha permitido la interconexión financiera y comercial en tiempo real llevando a rápidas fluctuaciones del mercado en los diferentes países. Es una economía global pero regionalizada que se estructura alrededor de centros de poder, donde las naciones se organizan en torno a una trama jerárquica y asimétricamente interdependiente (Castells, 1999). En la perspectiva de este autor el capitalismo se reestructuró buscando cuatro objetivos:

Profundizar en la lógica capitalista de búsqueda de beneficios en las relaciones capital-trabajo; intensificar la productividad del trabajo y el capital; globalizar la producción, circulación y mercados, aprovechando la oportunidad de condiciones más ventajosas para obtener beneficios en todas partes; y conseguir el apoyo estatal para el aumento de la productividad y competitividad de las economías nacionales, a menudo en detrimento de la protección social y el interés público. La innovación tecnológica y el cambio organizativo, centrados en la flexibilidad y en la adaptabilidad, fueron absolutamente cruciales para determinar la velocidad y la eficacia de la reestructuración. (Castells, 1999: 45)

Para alcanzar estos objetivos, el capitalismo tuvo que realizar un cambio multidimensional extendiéndose a los modos de producción, el trabajo, el empleo y sus formas de regulación, las lógicas organizativas, las relaciones inter-empresariales, el mercado laboral, (Castells, 1999; Coriat, 1996; Lash y Urry, 1998; Harvey 1990; Carnoy 2001) y lo que algunos autores denominan como modelo económico y modelo productivo (Boyer y Freyssenet, 2001; De la Garza

Toledo y Neffa, 2010), lo que implicó una transformación de los mecanismos de reproducción del capital (Harvey, 1990) o estrategias de ganancia de las empresas (De la Garza Toledo y Neffa, 2010), pero también de las tareas y funciones de los trabajadores (Coriat, 1996).

Los cambios del capital se dieron en el marco del surgimiento de una nueva *trayectoria tecnológica* caracterizada por la automatización de los procesos de producción, también denominada “*automatización integrada flexible*” (Coriat, 1996) que combinó los logros de cuatro grandes campos: la informática, la electrónica, la robótica y las telecomunicaciones. No obstante, la nueva economía que surgió, la economía informacional, nació como efecto no sólo del cambio tecnológico sino de una nueva lógica organizativa que conllevó de algún modo a la horizontalización de las relaciones inter-empresas versus la integración vertical que había predominado décadas atrás durante la fase de consolidación de la producción industrial (Castells, 1999; Coriat 1996). Las tecnologías no ocasionaron las transformaciones del capitalismo pero si fueron utilizadas de manera estratégica por éste en una época en la cual el sistema estaba impulsándose hacia una nueva fase.

El uso de las tecnologías de la información dio origen a un nuevo modo de desarrollo: el informacionalismo. Un modo de desarrollo es un dispositivo tecnológico mediante el cual el trabajo actúa sobre la materia prima para generar el producto determinando en definitiva la cuantía y calidad del excedente. En este nuevo modelo de desarrollo el elemento clave para generar productividad son las tecnologías para construir conocimientos y procesar información (Castells; 1999: 42). La economía informacional se caracteriza

Porque la productividad y competitividad de las unidades o agentes de esta economía (ya sean empresas, regiones, o naciones) depende fundamentalmente de su capacidad para generar, procesar y aplicar con eficiencia la información basada en el conocimiento. (Castells; 1999: 94)

En esa medida la información y el procesamiento de ésta así como los aparatos para su procesamiento, se han convertido en el producto mismo del proceso de producción.

La importancia de la producción de conocimiento, no sólo para la economía sino para la sociedad, ya había sido identificada desde los años setenta por Daniel Bell (1976) quien había hecho evidente la emergencia de una nueva estructura social caracterizada por el conocimiento teórico, un nuevo principio axial o eje alrededor del cual se organiza el crecimiento económico y se estructura la sociedad. Para Bell, en la nueva sociedad las universidades e institutos de investigación y desarrollo (I+D), así como todas aquellas entidades del Estado encargadas de la generación de conocimiento científico, se estaban consolidando como las organizaciones sociales más importantes. Años más tarde todas éstas se volverían el motor más importante del crecimiento, la productividad industrial y la innovación.

En la misma vía Lash y Urry (1998) indican que el capitalismo de finales del siglo XX se basa en un proceso de acumulación reflexiva. Mediante esta connotación los autores pretenden indicar que la economía está cada vez más influenciada por la cultura, pues los procesos simbólicos afectan tanto el consumo como la producción, y el saber y la información constituyen el eje de la producción:

Los procesos económicos y simbólicos se entrelazan y se articulan entre sí como nunca sucedió antes; es decir: la economía recibe cada vez más una inflexión cultural, y la cultura presenta cada vez más una inflexión económica. Así, las fronteras entre una y otra se difuminan, y la economía y la cultura ya no hacen las veces, la una para la otra, de sistema y ambiente (Lash y Urry; 1998: 96).

En el nuevo modelo capitalista el taylorismo y el fordismo clásico entraron en crisis y con ellos las formas tradicionales de organización industrial y la producción en serie, que tuvieron que ceder ante la emergencia de la producción flexible o diferenciada que implicó a su vez el paso de las economías de escala a las

economías de gama o variedad (Coriat, 1996; Castells, 1999). Estas economías funcionan sobre la base de la aplicación de principios como la *especialización flexible* y la *flexibilidad dinámica* en el contexto de un mercado fluctuante y dinámico (Coriat, 1996) y una extrema competencia por los mercados mundiales globalizados (Castells, 1999). En síntesis, el reajuste del capitalismo en la segunda mitad del siglo XX se tradujo en:

Una mayor flexibilidad en la gestión; la descentralización e interconexión de las empresas, tanto interna como en su relación con otras; un aumento de poder considerable del capital frente al trabajo, con el declive concomitante del movimiento sindical; una individualización y diversificación crecientes en las relaciones de trabajo; la incorporación masiva de la mujer al trabajo retribuido, por lo general en condiciones discriminatorias; la intervención del Estado para desregular los mercados de forma selectiva y dismantelar con intensidad y orientaciones diferentes según la naturaleza de las fuerzas políticas y las instituciones de cada sociedad; la intensificación de la competencia económica global en un contexto de creciente diferenciación geográfica y cultural de los escenarios para la acumulación y gestión del capital. (Castells, 1999: 27-28)

4.5 El Estado y su papel en la regulación del capital y el mercado

La reestructuración del sistema capitalista ha llevado a pensar de manera generalizada que hemos entrado en un paulatino y aparente proceso de desregulación de los mercados y pérdida de peso del Estado en su tarea de controlar el capital. Se piensa que el Estado está debilitado y subordinado al capital y que éste circula libremente por todo el globo sin ningún control. No obstante, para autores como Castells (1999), las transacciones y negociaciones no se dan en un mercado abierto y sin regulación sino en condiciones de *comercio gestionado*. No existe un mercado mundial totalmente abierto. La economía global e informacional es una *economía altamente politizada* en la medida que los flujos de capital están restringidos por reglamentos monetarios internacionales.

En los países avanzados el Estado apoya el desarrollo tecnológico de las industrias y la transformación de su infraestructura productiva como forma de fomentar la productividad y ayudar a sus empresas en la competencia en el mercado mundial, restringe la penetración de sus mercados por la competencia extranjera y contribuye a la desregulación de los mercados foráneos y privatiza las compañías públicas.

Para otros autores como Touraine, estamos en una nueva fase de la modernización donde *“el mercado ha reemplazado al Estado como la principal fuerza reguladora de nuestra sociedad”* (Touraine; 1999: 18). Pasamos de una economía administrada y dirigida por el Estado a una economía de mercado donde hay un movimiento incontrolado de capitales y el mercado se regula a sí mismo. Los proyectos integrales de desarrollo nacional que se pusieron en marcha después de la segunda guerra mundial para reconstruir un mundo devastado por la barbarie se han venido agotando. El desarrollo nacional era dirigido por el Estado pero hoy es dirigido por el Mercado.

De acuerdo con Touraine, se confundió la lucha contra la corrupción y la ineficiencia del Estado -que debería acabarse si se quería una mejor sociedad- con la lucha contra el Estado y su intervención en la regulación de la economía. El resultado ha sido el desmantelamiento de éste y el debilitamiento de su capacidad para reducir las desigualdades sociales. Las instituciones políticas se debilitaron y no son capaces de gestionar lo público. La sociedad no se construye alrededor de un proyecto político. El individuo se ha fragmentado entre el influjo de la cultura mundial (globalización) y el mundo privado de las comunidades cerradas. Estamos en una sociedad donde se observa una *“progresiva separación del sistema económico (y sobre todo de la economía financiera) de un conjunto social en el cual debería estar integrado, y de unas reacciones sociales, culturales y políticas que cada vez se hacen más identitarias [...]”* (Touraine; 1999: 18).

El modelo político orientado hacia la institucionalización de la sociedad que se había formado en torno a la idea de Estado de derecho que contemplaba unos sujetos racionales poseedores de derechos y deberes, la ciudadanía y la

soberanía popular, se derrumbó (Touraine; 1997: 30). La política económica se ha superpuesto sobre el derecho constitucional. Estamos ante un proceso de despolitización en el que el orden político no funda el orden social. *“Vivimos en un mundo de mercados, comunidades e individuos y no de instituciones”* (Touraine; 1997: 49).

Desde una perspectiva diferente, Bauman (2004) llega a la misma conclusión que Touraine e indica que la globalización, el liberalismo y las identidades culturales afectaron al Estado y éste ya no es capaz de ejercer el monopolio de la coerción y la administración. El Estado se disoció de la nación y ya no es una fuente de poder y creación del orden. El Estado perdió peso porque delegó sus funciones al mercado. Su gran problema para hacerle frente a las fuerzas del mercado está en el alcance espacial de su dominio, pues es una institución que actúa sobre el territorio y el capital se encuentra desterritorializado y fluye entre los diferentes Estados. Como elemento adicional se encuentra que la unidad del Estado-Nación se ha fragmentado porque la identidad nacional perdió peso ante la emergencia de múltiples identidades que disputan su hegemonía. Actualmente existen múltiples comunidades imaginadas tratando de independizarse y lograr autonomía frente al Estado.

De acuerdo con lo expuesto, existiría una contraposición entre los argumentos de Castells (1999) y los de Touraine(1999) y Bauman (2004). Sin embargo, los desencuentros en las interpretaciones estarían dando cuenta de la ambigüedad que ha asumido el accionar del Estado en las sociedades contemporáneas, pues de un lado contribuye a la desregulación de los mercados, pero de otro debe dirigir la economía, sobre todo, construir políticas encaminadas al incremento de la competitividad colectiva de las empresas (Castells; 1999). En las sociedades actuales no se puede hablar de la acción del Estado y su papel en la sociedad como un instituto político homogéneo que asume la misma forma en todos los países. En la sociedad contemporánea debe hablarse de *Estados*, y reconocer en esa medida que en ciertos países, sobre todo los que están por fuera de la geometría económica global, el Estado tiene cada vez menos capacidad de

intervención y direccionamiento del rumbo del mercado, mientras que en otros, donde se concentra el poder económico y político, el Estado es el garante del crecimiento de la economía y el equilibrio del mercado.

4.6 Las transformaciones del capitalismo y sus impactos en el mercado de trabajo

Para David Harvey (1990), las nuevas técnicas y formas organizativas emergidas como resultado del modelo de acumulación flexible, la fuerte volatilidad del mercado, el incremento de la competencia y la disminución de los márgenes de ganancia, ocasionaron la derrota de las economías de escala y la destrucción y debilitamiento de las empresas organizadas en la línea fordista clásica. La confluencia de todos estos cambios terminó en el diseño de políticas que llevaron a una reestructuración profunda del mercado laboral. El capital empezó a emplear regímenes y contratos laborales mucho más flexibles. Se dio un desplazamiento *“del empleo regular hacia los contratos o subcontratos de trabajo temporario o de medio tiempo”* (Harvey, 1990: 173).

En la perspectiva de Michael Piore (1983), las transformaciones del capitalismo dieron lugar a la formación del mercado dual de trabajo. Se trata de una hipótesis que sostiene que el mercado de trabajo está segmentado en torno a dos grandes grupos o sectores, uno primario y otro secundario. Teniendo en cuenta las condiciones económicas de la época, la hipótesis del mercado dual de trabajo, sugiere que el paro y el deterioro del mercado laboral, así como

Las pautas de desempleo de la inversión de capital a largo plazo y del crecimiento de la productividad se pueden atribuir a una tendencia a inclinar la expansión económica des -proporcionadamente hacia el sector secundario [Lo que indica que] los empresarios de finales de los años sesenta y de la década de los setenta decidieron abandonar los compromisos permanentes de aumentar las instalaciones productivas y el número de empleos permanentes. En su lugar, han intentado satisfacer las etapas de expansión de la demanda adoptando medidas de carácter temporal que pueden ser alteradas fácilmente.

Así pues, han respondido a la expansión económica mediante una mayor utilización del equipo existente: conservando viejas instalaciones que ya están amortizadas y que, en otras circunstancias, se podrían desechar; usando métodos de producción intensivos en trabajo, ya que este factor al contrario del capital, se puede variar fácilmente, y para esto han preferido puestos de trabajo marginales que no dan lugar a compromisos a largo plazo, empleando trabajadores que se supone que abandonarían el mercado de trabajo tras un periodo corto de tiempo y a los que, en caso de necesidad, se podrá despedir. (Piore, 1983: 27).

Según los planteamientos de Manuel Castells (1999), los cambios en el capitalismo generaron una transformación en el empleo y la estructura ocupacional. De modo preciso, el cambio tecnológico en asocio con la transformación de las lógicas organizativas, afectó el mercado laboral al provocar una redefinición de los procesos de trabajo y cambios en las prácticas de contratación. Aunque a primera vista los cambios en el sistema llevaron a la pérdida de empleos por la automatización de los puestos de trabajo, la eliminación de tareas y la supresión de capas directivas (Castells, 1999: 187), los impactos del uso de la tecnología y sus transformaciones conexas sobre el mercado de trabajo no son del todo uniformes y claros en todo los países, por el contrario, tienden a ser contradictorios pues en ciertos casos aumentó el empleo y en otros disminuyó. En algunos países lo que se encuentra es que el empleo que se ha perdido en las áreas tradicionales se ha ganado en las áreas industriales de alta tecnología y servicios, es decir, que se ha dado un proceso de compensación.

La nueva estructura económica produce un doble efecto, de un lado requiere obreros cada vez más especializados y con mayor cualificación, y de otro parece favorecer la reproducción de los empleos de bajos niveles de especialización enmarcados en lo que Coriat (1996) denomina trabajo rutinizado y trivializado. A nivel global, la nueva economía trajo profundos efectos sobre el mercado laboral tales como la individualización del trabajo, la segmentación, la subcontratación outsourcing y la flexibilización (Castells, 1999: 281). Pese al crecimiento

económico y el aumento de la renta per cápita en algunos países, la flexibilización ocasionó una caída o estancamiento del salario real y de la renta familiar e incidió en el aumento de la pobreza y la desigualdad.

Los más afectados por las transformaciones y vaivenes del mercado de trabajo han sido los jóvenes, las mujeres, las comunidades étnicas, los inmigrantes y las personas adultas (Sabel, 1983; Osterman, 1983; Castells, 1999; Salas, 2000; Carnoy, 2001; Urrea, 2010). Aunque la mano de obra cualificada parece estar mejor pagada y ser más estable se ha dado una reducción paulatina del periodo de vida laboral. Por otra parte, aumentó el trabajo temporal y a tiempo parcial, y entró con fuerza la categoría de trabajadores autónomos (Castells, 1999; Carnoy, 2001; De la Garza Toledo y Neffa, 2010).

Dadas la condición de desigualdad en la que se enfrentan los países en la economía de mercado, se encuentra a partir de evidencia empírica que la sociedad informacional conllevó al deterioro de las condiciones de vida y de trabajo en varias zonas del globo al propiciar el aumento del desempleo, el descenso de los salarios reales, la radicalización de la desigualdad socio-económica, la generación de subempleo, la segmentación de los mercados de trabajo, la informalización y la marginación de la mano de obra en varios sectores. Sin embargo, los cambios en el mercado de trabajo *“no provienen de la lógica estructural del paradigma informacional”* sino del proceso de reestructuración actual que sufre la relación capital y trabajo (Castells, 1999).

Respecto al debate sobre los impactos que han causado las nuevas tecnologías sobre la sociedad y la economía existen diversas versiones. Autores ampliamente criticados como Rifkin (1996) y otros de gran prestigio y reconocimiento en la comunidad académica como Habermas (1989, citado en Neffa, 2001), Offe (1985) y Gorz (1982), han sostenido, desde diferentes perspectivas, que los cambios del capitalismo, en especial los referidos al uso de las tecnologías como forma de mejorar la productividad y la eficiencia de las corporaciones, llevaron a la época del *fin del trabajo*. Para Offe (1985) el cambio científico tecnológico conllevó al aumento de la productividad pero también a la reducción de la cantidad de trabajo

incorporada en cada producto y por ende del empleo. También ocasionó un cambio en la estructura de la clase obrera en cuanto a sus calificaciones profesionales y sus condiciones de trabajo, que derivó en la segmentación de los mercados de trabajo y una profunda heterogeneización. En la misma línea, Gorz (1982) sostiene que el mercado de trabajo se afectó por la flexibilidad funcional o interna (polivalencia, multifuncionalidad, movilidad) y la flexibilidad externa (segmentación, subcontratación, externalización, trabajos temporarios).

Según Neffa (2001), tal conjunto de conceptualizaciones sobre los impactos del capitalismo derivados del cambio tecnológico obedecen al análisis de los efectos iniciales de las transformaciones económicas ocurridas en los años setenta relacionados con:

La decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en las estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de los trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes y por otro lado la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por hora, a tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas. (Neffa, 2001: 52)

No obstante la evidencia empírica, la evolución reciente de la economía, los mercados, las empresas, el trabajo y el empleo, muestra que no estamos ante el fin del mundo asalariado pero si ante una profunda reestructuración del trabajo y las condiciones en las que se ofrece el empleo. La automatización que hacía presagiar el fin del trabajo asalariado finalmente no tuvo los efectos esperados:

La idea de la producción automatizada, en la que la robotización era central y donde la base de sustentación del argumento era la desaparición del trabajo, no pudo plasmarse en una reorganización total del aparato productivo por medio de la computarización y de la construcción de “trabajadores” artificiales como los robots. (Zapata, 2001: 100)

Finalmente la producción se enfrentó a problemas que sólo la mente humana era capaz de resolver. Los obreros no desaparecieron y la innovación tecnológica se

encargó de optimizar el funcionamiento de la producción más que de la conformación del aparato productivo en sí mismo. En la perspectiva de Martin Carnoy, la tecnología no es la causa generadora de desempleo, *“La nueva tecnología desplaza trabajadores; pero simultáneamente crea nuevos puestos de trabajo, incrementando la productividad en el trabajo existente y haciendo posibles productos y procesos enteramente nuevos”* (Carnoy, 2001: 22). En esta misma línea Castells manifiesta que el desempleo no tiene su origen en el cambio tecnológico,

Durante los últimos veinte años, los Estados Unidos, el país más desarrollado desde el punto de vista tecnológico, han creado más empleos que en ningún otro momento de su historia, han incorporado masivamente a las mujeres al trabajo remunerado y han reducido el índice de desempleo a un nivel mínimo, en torno al 4% [...] Más en general, en los países europeos no existe una relación entre nivel tecnológico y evolución del empleo [...] Si se considera el planeta en su conjunto, son sobre todo los países con nivel tecnológico más bajo los que sufren más desempleo. Y esta observación es válida no solamente para los países, sino también para las empresas y los sectores de actividad. Son las formas de utilización de la tecnología, las políticas de las empresas, las instituciones reguladoras del mercado laboral y las políticas públicas lo que explica la evolución del empleo, tanto cuantitativa como cualitativamente. (Castells, 2001: 10-11)

De acuerdo con Coriat (1996), el reacomodo del capitalismo generó un proceso de recomposición y ajuste del trabajo que implicó un triple efecto: desplazamiento, organización y reclasificación. En el primer caso los cambios en el modo de producción y las lógicas organizativas llevaron a la entrada y salida constante de personal por la reasignación de tareas y funciones, la disipación relativa del trabajo directo y la extensión del trabajo indirecto. El segundo efecto implicó el surgimiento de nuevas figuras con conocimientos técnicos y especializados y por tanto con un nivel mayor de cualificación. Y el tercer efecto llevó a que diferentes

categorías socio-profesionales entraran en un proceso de valorización o desvalorización según sus habilidades.

Tanto para Castells (1999) como para Coriat (1996), los cambios del mundo del trabajo inducidos fuertemente por la automatización de los procesos productivos han hecho que éste se vuelva cada vez más complejo y abstracto en tanto exige mayores y mejores niveles de cualificación de la fuerza laboral. En la perspectiva de Castells la característica de la actual estructura ocupacional es el aumento del trabajo que requiere capacidad de abstracción *“análisis, decisión y capacidad de reprogramación en tiempo real en un grado en el que solo el cerebro humano puede dominar”* (Castells 1999: 271).

La demanda de trabajadores con altos niveles de abstracción está relacionada con el paso de una economía basada en la producción de bienes a la generación de servicios, el auge de las ocupaciones ejecutivas y profesionales y la paulatina desaparición de los trabajadores agrícolas y fabriles. Aunque no es claro un predominio de la clase ejecutiva profesional /técnica sobre la clase de los trabajadores semi-cualificados en los países industrializados, si ha tenido un aumento

Los reacomodos del capitalismo han dado lugar a la emergencia de una nueva división internacional del trabajo que afecta claramente los mercados laborales en todos los países del globo.

La nueva división internacional del trabajo se construye en torno a cuatro posiciones diferentes en la economía informacional/global: los productores de alto valor, basados en el trabajo informacional; los productores de gran volumen, basados en trabajo de coste; los productores de materias primas, basados en los recursos naturales; y los productores redundantes, reducidos al trabajo devaluado. (Castells, 1999: 174)

Estas posiciones no coinciden con países porque están organizadas en flujos y redes manejadas por agentes económicos distribuidos globalmente pese a que existe una concentración en ciertas regiones, *“todos los países se encuentran*

penetrados por las cuatro posiciones indicadas debido a que todas las redes son globales en su realidad o su objetivo” (Castells, 1999: 174). En la medida que el comercio internacional, la inversión extranjera, el capital, la tecnología y la capacidad industrial tendía a concentrarse para la década de los noventa entre los países de la OCDE, ubicados en Europa Occidental, el Pacífico Asiático y los Estados Unidos, las redes internacionales de la economía se ubicaron en torno a ese núcleo y de modo parcial respecto al resto de países del mundo reforzando así las formas de dependencia asimétrica históricamente determinadas.

CAPÍTULO V

5. Marco Contextual

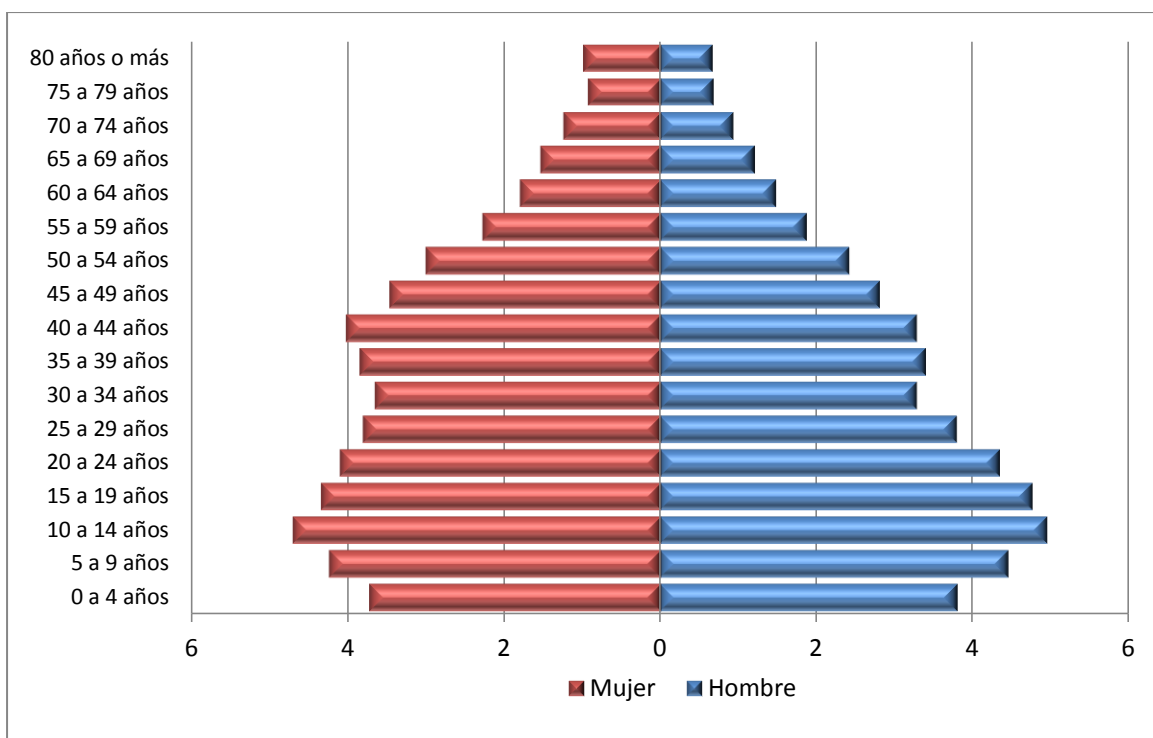
5.1 Estructura de la población y distribución geográfica

Para el año 2005 Buga tenía 111.487 habitantes (DANE, 2005), de los cuales 48,3% eran hombres y 51,7% mujeres. Esto arrojaba un índice de masculinidad de 93, es decir, que por cada 100 mujeres había 93 hombres para ese año. Aunque la ciudad de Buga posee una de las poblaciones más grandes del departamento, en las últimas décadas ha venido creciendo de manera inconsistente y lenta, pues en algunos años ha incrementado su población mientras que en otros ha tendido al descenso. En 1985 contaba con 105.823 habitantes lo que indica que para el 2005 sólo había aumentado su tamaño poblacional en 5.664 personas, equivalente a un crecimiento aproximado del 5%. De acuerdo con las proyecciones de población del DANE, para el año 2013 Buga alcanzó los 115.609 habitantes (DANE, 2013), sin embargo, lo más posible es que esa cifra sea menor dado el rezago que presenta en su crecimiento poblacional.

Buga, al igual que el grueso de los municipios de Colombia, concentra su población en la zona urbana debido a los fuertes procesos de migración rural-urbana iniciados desde la década de los setenta y que llevaron a una reconfiguración de la geografía nacional. Para el 2005, el 87,2% de la población vivía en la cabecera, el 8,7% en los centros poblados, y el 4,0% en lo que se denomina como rural disperso, hecho que indica que el 12,8% de las personas vivía en las zonas rurales del municipio y el resto de personas en la zona urbana. Según las proyecciones del DANE (2013), para el 2012 la distribución por zonas se mantiene con una leve caída de la participación de la población urbana que alcanza el 85,8% de la concentración municipal mientras que la zona rural asciende a 14,2%. En términos absolutos, para el 2012 se espera que 99.372 personas se encuentren viviendo en la zona urbana y 16.400 en la zona rural.

La distribución de población por sexo y grupos quinquenales de edad muestra que existe una baja concentración de personas en la primera y segunda infancia, pues a diferencia de otros municipios del país donde la fecundidad aún es muy alta, las personas entre 0-9 años de edad sólo llegan 16,2% de la población, una cifra realmente baja que muestra un proceso de transición demográfica en progreso (Ver Gráfica 1). El mayor número de personas está en el grupo de los 10-14 años, es decir, población adolescente, después de ese rango de edad la población comienza a descender progresivamente hasta la cúspide de la pirámide como es usual para los países de América Latina. Llama la atención la brusca caída de la población entre los 30-34 años de edad, población que muy probablemente ha migrado en la búsqueda de mejores condiciones laborales y económicas.

Gráfica 1 Distribución de la población de Buga por sexo y grupos quinquenales de edad, 2005



Fuente: Elaboración propia con base en DANE (2005).

En general, se observa un conglomerado humano con menos de 10% de población infantil; un número importante de adolescentes y jóvenes que no supera el 30% de los habitantes; una población adulta que concentra el mayor número de personas y un grupo de adultos mayores, que si bien no alcanza los niveles de participación social observados para los países europeos en progresivo envejecimiento y con problemas de recambio poblacional, si tiene una participación social importante. Esto nos arroja una pirámide poblacional con una base reducida que tiende a ensancharse hacia el grupo de personas económicamente activas para terminar con una cúspide relativamente gruesa (Ver Gráfica 1).

5.2 Tamaño promedio del hogar

El tamaño promedio del hogar para la ciudad de Buga en el 2005 era de 3,5 personas por hogar, tanto en el agregado total como para la zona urbana, mientras que la zona rural tenía un cifra levemente mayor alcanzando las 3,7 personas por hogar (DANE, 2005). Estas cifras confirman lo observado en la distribución de la población por sexo y grupos de edad donde se podía visualizar que se trataba de un conglomerado urbano con bajas tasas de fecundidad y muy poca población infantil.

Tal distribución da como resultado unos hogares relativamente pequeños, en su mayoría nucleares completos o nucleares incompletos con hijos, sin presencia de otros parientes o personas sin relación de parentesco con el grupo nuclear. El tamaño promedio del hogar que tenía Buga para el 2005 era incluso más bajo que el observado en las principales ciudades del país en el 2011 donde había cerca de 3,6 personas por hogar (DANE-ENCV, 2012), situación que muestra que Buga es una ciudad que está en un proceso de transformación progresiva de sus estructuras demográficas. Al desagregar las cifras de hogares se observa que el 12% de las unidades domésticas eran hogares unipersonales (DANE, 2005), un fenómeno característico de las sociedades contemporáneas y en tanto acentuado y en los países de capitalismo avanzado, mientras que el mayor número de

hogares (22,3%) tenía tres personas seguido de aquellos que contaban con 4 integrantes (21,2%).

5.3 Características educativas

En el 2005, 93,9% de las personas de cinco años y más de todo el municipio sabía leer y escribir, 88,3% se encontraba en la misma condición en la zona resto y 94,7% en la cabecera (DANE, 2005). Los datos indican que el nivel de analfabetismo era muy bajo para el agregado municipal (6,1%) mientras que la zona rural permanecía rezagada respecto al área urbana (11,7% rural vs 5,3% urbana). La situación de Buga se encuentra dentro de las tendencias nacionales donde la población de las urbes, mejor dotada en infraestructura y con la concentración de la inversión de los recursos locales y del orden regional, tiene los porcentajes más altos de alfabetismo, mientras que las zonas rurales, históricamente marginadas y con una menor concentración de la inversión, cuentan con un número amplio de personas en condición de analfabetismo.

Al filtrar los datos por edades quinquenales con el fin de hacerlos comparables con las estadísticas nacionales e internacionales se observa que, en el 2005, el 95,5% de las personas de 15 años y más del agregado municipal sabía leer y escribir (DANE, 2005), superando levemente la cifra sin discriminación por edades presentada para la ciudad en el mismo año (94,7%).

En términos relativos, el nivel de alfabetismo que presentaba la ciudad de Buga en el 2005 era mayor al observado para las principales zonas del país en el año 2011 (excepto Bogotá y San Andrés que presentan cifras muy bajas de analfabetismo). En ese año dicha población llegó al 94,2% para el total nacional (DANE-ENCV 2012). Asimismo, se encontraba levemente por debajo de la tasa de alfabetismo identificada para el Valle del Cauca en el año 2011, cuando ascendía al 95,8% de todas las personas del departamento (DANE-ENCV 2012). En síntesis, para el 2005, la ciudad de Buga parecía tener mejores indicadores educativos que las principales ciudades y regiones del país a comienzos de la presente década. Aunque no se tienen datos para el 2011, se puede inferir que la población alfabetizada

ha seguido en aumento hasta alcanzar las cifras que presentan hoy día los centros urbanos de mayor desarrollo en el país.

Las cifras sobre asistencia escolar también muestran una población cobijada de manera amplia por el sistema educativo en ciertos grupos de edad. Para el 2005, el 66,7% de los niños entre 3,5 años (DANE, 2005) asistía a algún centro educativo. Se trata de una cobertura alta considerando que a esa edad muchos de los niños aún permanecen en sus casas al cuidado de sus padres o de un adulto. Al respecto, la Encuesta Nacional de Calidad de Vida del 2011, muestra que en el agregado nacional sólo 31,8% de los niños menores de 5 años asistía a un hogar comunitario, guardería o jardín en el año pasado (DANE-ENCV, 2012). Esto indica que el fenómeno de escolarización a temprana edad en la ciudad es amplio. En el siguiente grupo de edad se observa un aumento considerable, pues el 94,9% de los niños entre 6-10 años accede al sistema educativo lo que muestra, según el ciclo de edad en el que se encuentran, que el acceso a la básica primaria es casi universal.

Entre los 11-17 años, edad en la que en teoría las personas deberían estar en la educación secundaria, se observa una caída significativa si se tiene en cuenta que sólo el 84,4% de los adolescentes y jóvenes asisten al colegio. La caída en la participación muestra el efecto de la deserción escolar que tiende a aumentar a medida que incrementa la edad de la persona como consecuencia del efecto combinado de varios fenómenos sociales asociados a las condiciones de vida, el funcionamiento de los mercados laborales y las dinámicas del sistema educativo, entre otros.

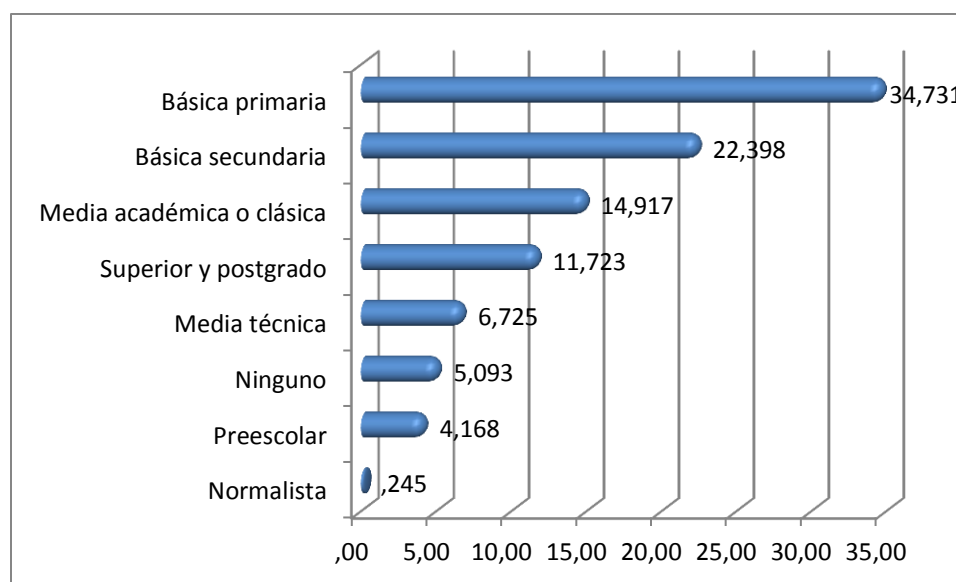
Finalmente, la participación de los jóvenes entre 18-26 años cae de manera pronunciada al 23,1%, población que, según su edad, debería estar cursando algún estudio de nivel superior. Se evidencia una vez más el bajo nivel de participación que tienen los jóvenes en el sistema de educación superior en Colombia. En el último lugar, se encuentran las personas de 27 años y más con el 2,8%. Un porcentaje realmente marginal que señala que en la edad adulta las

personas dejan de estudiar y se vinculan al mercado laboral o se mantienen cesantes.

De manera complementaria, las cifras sobre nivel educativo alcanzado muestran que para el año 2005 la población tenía un nivel de escolaridad mínimo. El 34,7% contaba sólo con la básica primaria, el grupo escolar con la mayor participación (Ver Gráfica 2). El 22,4% tenía sólo básica secundaria y el 14,9% se encontraba en la media académica o clásica. En su conjunto, el 57,1% de las personas tenía sólo educación básica (DANE, 2005).

Las cifras anteriores no se alejan mucho de las encontradas para el agregado departamental donde el 35,2% de las personas tenía educación básica primaria y el 35,9% educación básica secundaria (DANE, 2010). En general, las cifras tanto del municipio de Buga como las del departamento del Valle Cauca, se enmarcan dentro de las tendencias nacionales que muestran cómo las personas tienden a concentrarse en los niveles más básicos de la educación (68,9% en primaria y secundaria, DANE, 2005).

Gráfica 2 Nivel educativo alcanzado en la ciudad de Buga, 2005



Fuente: Elaboración propia con base en DANE (2005).

Como efecto de la amplia participación de la población en los niveles más básicos de la educación, en parte como resultado del peso que tiene el grupo entre 5-19 años (27,5%), la cantidad de personas que cuentan con educación superior y postgrado se ve reducida al 11,7% de la población (Ver Gráfica 2), cifra que en todo caso era levemente inferior a la que presentaba el agregado nacional (11,9%), y el Valle del Cauca (12,0%) para la época (DANE, 2005-2010).

La desagregación del nivel educativo por edades quinquenales ofrece un panorama mucho más claro y preciso de la situación educativa de las personas en la ciudad de Buga, pues permite establecer si las personas contaban con un nivel educativo acorde con su edad y el grupo poblacional donde se concentran las personas según nivel educativo. De acuerdo con los datos referidos a esta variable (Ver Tabla 1), se observa un desfase importante en la primaria y en la secundaria que tiende a aumentar con la edad, es decir, que personas adultas y adultas mayores se quedaron en un nivel no acorde con su edad. Por ejemplo, personas de 25 años y más cursaron únicamente primaria y personas con más de 40 años cursaron tan sólo secundaria. Esta situación de desfase muestra el efecto agregado de las desigualdades históricas que enfrentaron varias generaciones de colombianos y que impidieron su acceso a la educación en décadas anteriores.

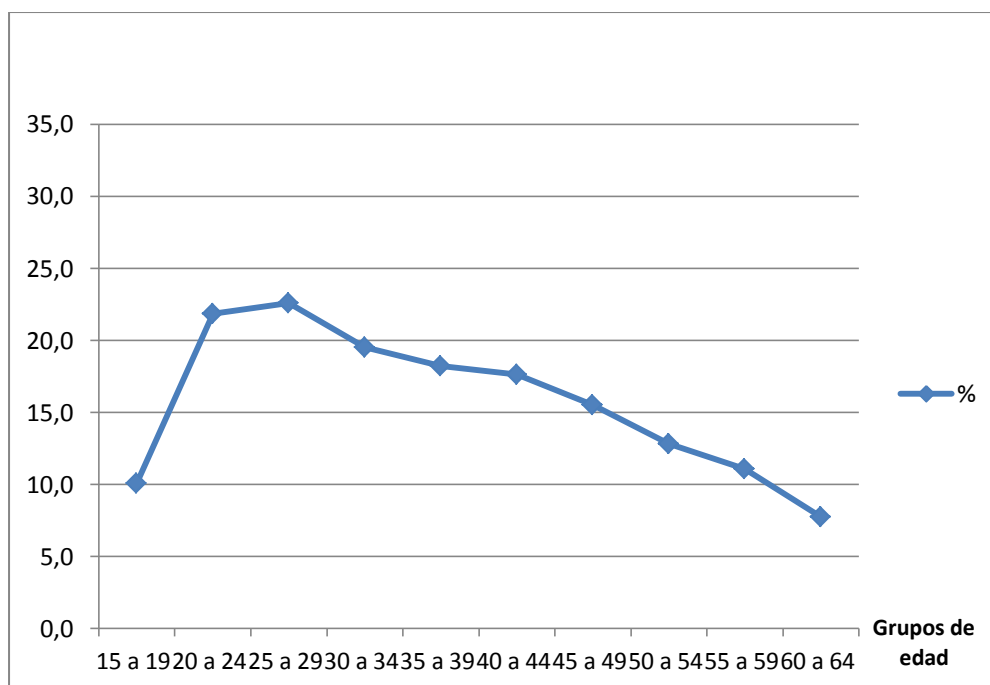
Tabla 1 Máximo nivel educativo alcanzado por edades quinquenales, Buga 2005

Nivel de escolaridad	5 a 9	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 29	30 a 34	35 a 39	40 a 44	45 a 49	50 a 54	55 a 59	60 a 64
Preescolar	24,0	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Básica primaria	72,4	41,2	9,5	10,9	16,7	22,8	25,8	30,3	36,2	45,3	50,8	58,2
Básica secundaria	0,0	55,7	33,4	20,1	18,9	21,8	24,2	24,3	23,6	20,9	18,5	14,3
Media académica o clásica	0,0	1,4	31,2	29,4	26,9	22,5	19,9	17,8	14,2	10,5	8,0	7,0
Media técnica	0,0	0,4	14,1	15,8	12,6	10,5	8,9	6,7	5,5	4,3	3,7	2,7
Normalista	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,5	0,6
Superior y postgrado	0,0	0,0	10,1	21,8	22,6	19,5	18,2	17,6	15,5	12,8	11,1	7,8
Ninguno	3,5	1,0	1,4	1,4	1,8	2,5	2,5	2,7	4,5	5,2	6,8	8,7
No informa	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,6	0,6	0,6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Estimaciones y elaboración propia con base en DANE (2005).

Las generaciones más jóvenes se ajustan mejor al nivel educativo según su edad, pero incluso allí se observa un rezago. Por ejemplo, el 9,5% de las personas entre 15-19, y el 10,9% que está entre los 20-24 años, sólo tienen básica primaria cuando deberían estar en la secundaria o haberla terminado. Otro dato importante es la edad de las personas que cuentan con educación superior. Al respecto, las cifras muestran que el mayor número de personas con ese nivel educativo están entre los 20-29 años de edad, es decir, población joven y adultos jóvenes que, pese a no estar desfasados, presentan un retraso en la culminación de sus estudios. El resto de la distribución deja ver que si bien el número de personas con estudios de educación superior es alto con relación a las bajas tasas de participación observadas para el resto del país, no alcanza las cifras que se esperarían para personas adultas y en edad avanzada. Una vez más, los datos muestran la imposibilidad histórica que ha tenido la población en Colombia para acceder al sistema de educación superior. La curva que toman los datos es especialmente ilustrativa al respecto (Ver Gráfica 3).

Gráfica 3 Población con educación superior y Postgrado en Buga por grupos quinquenales de edad, 2005



Fuente: Elaboración propia con base en DANE (2005).

5.4 Participación económica de la población

En el 2005 la mayor parte de la población (37,9%) de la ciudad de Buga declaró que se encontraba trabajando mientras que un número significativo se dedicaba al estudio (25,4%). A parte de estas dos ocupaciones cerca de la quinta parte de las personas (19,1%) manifestó que se dedicaba a los oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo, es decir, que se trataba principalmente de amas de casa (18,6%). Al desagregar los datos por sexo se encuentra que entre la población trabajadora existe una marcada concentración de los hombres (24,1%) quienes prácticamente doblan a la cantidad de mujeres (13,8%) que participan en el mercado laboral (Ver Tabla 2). En el caso del acceso al sistema educativo se observa una participación prácticamente similar entre ambos sexos con una pequeña inclinación hacia los hombres (12,8% hombres contra 12,6% mujeres). La distribución de la población por ocupación muestra la estructura tradicional de roles y oficios donde el hombre tiene una mayor participación en el trabajo mientras que la mujer, dominada históricamente por el modelo de la cultura patriarcal, se encuentra relegada al ámbito doméstico y los oficios del hogar. Por otro lado, se observa que el 3,4% de la población vivió de la jubilación o la renta indicando así que es reducido el número de personas que se encuentra cobijada por el sistema de protecciones sociales ofrecidas por el capital y el Estado.

Tabla 2. Ocupación de la población de Buga por sexo, 2005

Ocupación	Hombre	Mujer	Total	% H	%M	Total
No Informa	137	131	268	0,13	0,13	0,3
Trabajó	24843	14217	39060	24,10	13,79	37,9
No trabajó pero tenía trabajo	715	347	1062	0,69	0,34	1,0
Buscó trabajo pero había trabajado antes	1948	1054	3002	1,89	1,02	2,9
Buscó trabajo por primera vez	359	188	547	0,35	0,18	0,5
Estudió y no trabajó ni buscó trabajo	13212	12990	26202	12,82	12,60	25,4
Realizó oficios del hogar y no trabajó ni buscó trabajo	493	19210	19703	0,48	18,64	19,1
Incapacitado permanentemente para trabajar	821	687	1508	0,80	0,67	1,5
Vivió de jubilación o renta y no trabajó ni buscó trabajo	2131	1360	3491	2,07	1,32	3,4
Estuvo en otra situación	4945	3297	8242	4,80	3,20	8,0
Total	49604	53481	103085	48,12	51,88	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en DANE (2005).

De acuerdo con los cálculos del DANE, para el 2005 el 49% de las personas del municipio hacía parte de la población económicamente activa. Este porcentaje se acerca mucho a valores de las razones de dependencia económica calculadas para la ciudad. De manera general, se observa que la dependencia de los grupos económicamente inactivos -en teoría- es baja. La razón de dependencia juvenil se ubicaba para el 2005 en 39,3 personas por cada 100 entre 15-64 años. La razón de dependencia senil arrojaba un valor de 12,5 adultos mayores por cada 100 personas en edad de trabajar. Todo, en su conjunto, daba como resultado una razón de dependencia total de 51,9 personas menores de 15 años y mayores de 65 por cada 100 entre 15-64 años para la época.

Fuera de estos datos y la información presentada sobre actividad económica, no se cuenta con información especializada sobre el mercado laboral en la ciudad de Buga porque el DANE u otras entidades públicas no realizan este tipo de mediciones para municipios de esta categoría. Sin embargo, la Cámara de Comercio de la ciudad ha recogido ciertos datos sobre la fuerza laboral que resultan importantes a fin de dar cuenta del perfil económico de los habitantes del municipio. De acuerdo con información recogida por esta entidad, para el 2008 las empresas con Registro Mercantil empleaban 12.289 personas y para el 2009 12.250 (alrededor del 10% de la población del municipio), lo que muestra un crecimiento negativo del empleo en la ciudad entre los años de referencia de aproximadamente -0,32% (Cámara de Comercio de Buga, 2010). Debe destacarse que la situación del empleo observada para la ciudad fue la más positiva en relación con el resto de municipios que conforman su área de influencia económica directa (El Cerrito, Calima-El Darién, Ginebra, Guacarí, Restrepo, San Pedro y Yotoco), donde en su conjunto se presentó una variación negativa del empleo entre el 2008 y el 2009 de -4,7%. Buga es el municipio con mayor concentración del empleo en la zona con el 64,5% de los puestos de trabajo registrados, seguido por el Cerrito con el 15,4% de los empleos. Para el año 2009 la rama de actividad económica con la mayor demanda laboral de la zona era el comercio con el 31,04% de las plazas de trabajo. Le seguía la industria manufacturera con el 21,65% y la agricultura, ganadería, caza y silvicultura con el

14,24%. Los servicios sociales relacionados con la educación, la salud, la defensa, la administración pública, entre otros, sólo cubrían el 8,96% de los puestos de trabajo, seguidos muy de cerca por las actividades inmobiliarias con el 7,68% de los empleos. Al comparar la situación del empleo por rama de actividad económica entre el 2008 y el 2009, se observa que el mayor desplome se presentó en la industria de las manufacturas, donde se dio un crecimiento negativo del empleo entre los dos años de referencia del -23,57%, seguida de los servicios de intermediación financiera con una variación igualmente negativa de -17,03% (Cámara de Comercio de Buga, 2010). Respecto al tamaño de las unidades productivas de la zona, la mayor cantidad de empleos (57,23%) eran ofrecidos por la Microempresa, le seguía la Gran Empresa (22,89%), la Pequeña Empresa (14,51%) y, finalmente, de la Mediana Empresa (5,37%). Entre el año 2008 y 2009 el tipo de unidad empresarial donde se presentó la caída más drástica del empleo fue la Pequeña Empresa con una variación negativa de los puestos de trabajo de -22,13%, seguida de la Gran Empresa que tuvo un decrecimiento de -10,41%. En contraposición, la Microempresa logró sostenerse y presentó una variación positiva del empleo en 4,22%.

5.5 Características económicas del municipio

Para el año 2009 la ciudad de Buga tenía 3379 empresas con Registro Mercantil concentrando la mayor cantidad de unidades empresariales de la zona (62,1%). Tomando como referencia el panorama económico del 2008 cuando estaban matriculadas 3383 empresas, en el año 2009 se presentó una leve caída de la población empresarial (variación negativa de -0,12%). Se evidencia, así, una relativa estabilidad de la actividad económica del municipio (Cámara de Comercio de Buga, 2010). La mayor parte de unidades productivas eran microempresas (93,7%); el resto del mapa empresarial estaba constituido por pequeñas empresas (4,61%), medianas empresas (1,03%) y por último se ubicaban las grandes empresas (0,66%). Entre las grandes empresas están importantes compañías que ofrecen sus productos para el mercado nacional e internacional como Grasas, Solla, Purina, Cristal, Concentrados, Molinos Santa Martha y una planta embotelladora de Postobon, que en su conjunto, cubrían un poco más de la quinta

parte de la fuerza laboral del municipio. Más de la mitad de las empresas (51,8%) para todo el área de jurisdicción (Buga, El Cerrito, Calima-El Darién, Ginebra, Guacarí, Restrepo, San Pedro y Yotoco¹²) se dedicaba al comercio; el 9,6% estaba en la industria de las manufacturas; el 9,4% en la rama de hoteles y restaurantes; el 8,7% se dedicaba a los servicios sociales (administración pública, defensa, educación, salud, entre otros); el 7% estaba en la rama del transporte, almacenamiento y comunicaciones y el 5,8% se ubicaba en las actividades inmobiliarias. Llama la atención la poca cantidad de empresas (3,6%) dedicadas a la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la casa y la pesca siendo la tercera rama de actividad económica que más puestos de trabajo demanda en la ciudad.

Al cruzar el tamaño de las empresas con la rama de actividad económica en la que se encuentran, se tiene que la mayor parte de la microempresas se dedicaba al comercio (53,21%); las pequeñas empresas se repartían entre el comercio (33,86%) y la agricultura, la ganadería, la silvicultura, la casa y la pesca (19,92%); las medianas empresas contaban con la mayor parte de empresas (25%) en la rama agropecuaria y con una participación similar (23,21%) en la rama del comercio y la intermediación financiera; y la gran empresa se concentraba en la industria de las manufacturas (36,1%) y la intermediación financiera (27,78%). Como dato adicional es importante resaltar algunos hechos. El primero, que el 87,04% de las microempresas, que constituyen el principal motor económico de la ciudad, estaba bajo la figura de persona natural. El segundo, la mayor parte de las medianas empresas estaba (33,93%) bajo la categoría jurídica de la sociedad anónima. Y tercero, las grandes empresas figuraban como agencias foráneas (36,11%), lo que indica o da cuenta de su composición accionaria y la procedencia de sus capitales. Aunque el presente trabajo se limita a la zona urbana es importante mencionar que para el año 2005 la mitad (50,4%) de las viviendas rurales ocupadas –con personas presentes el día del censo- tenía actividad agropecuaria. De éstas el 71% se dedicaba a la agricultura, el 74,8% tenía actividad agropecuaria y el 2,6% actividad piscícola (DANE, 2005).

¹² Se toman los datos agregados para toda el área de jurisdicción porque la Cámara de Comercio no los presenta diferenciados por municipio para esta variable.

CAPÍTULO VI

6. Descripción de los sujetos de estudio

6.1 Características socio-demográficas

Los trabajadores encuestados se distribuyeron de manera casi homogénea según sexo: 48,5% hombres y 51,5% mujeres. La distribución presentada no indica nada sobre la división social del trabajo en la ciudad Buga ni es expresión de una feminización del mercado laboral en el municipio. Obedece al tipo de muestreo empleado -por cuotas- mediante el cual se buscó aplicar una cantidad de encuestas que fuese representativa del peso demográfico que tenían hombres y mujeres en la ciudad (de acuerdo con el DANE, para el año 2005 48,3% de los habitantes de Buga eran hombres y 51,7% mujeres). La distribución por edad muestra que las personas se concentran en el grupo etario que va de los 31-40 años (29,6%), que cubre a los adultos jóvenes. Sin embargo, también se encuentra una participación importante en el grupo de los jóvenes (22,4%) y los adultos (19,9%). En general, los ocupados se distribuyeron de modo casi equitativo entre los diferentes grupos que conforman la población económicamente activa a excepción del grupo de adultos mayores quienes tienen una caída en su participación bastante pronunciada (las personas de más de 60 años sólo representan el 4,1% de la muestra). (Ver Tabla 1).

Tabla 1. Distribución de la muestra por grupos decenales de edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
15-19	11	5,6	5,6
20-30	44	22,4	28,1
31-40	58	29,6	57,7
41-50	39	19,9	77,6
51-60	36	18,4	95,9
61-70	5	2,6	98,5
Más de 70	3	1,5	100,0
Total	196	100,0	

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

En cuanto a la pertenencia étnica, se encontró que muy pocos trabajadores se auto-reconocían como indígenas (4,1%), o como población afrodescendiente (5,6%), concentrándose por el contrario en la opción *ninguna de las anteriores* (90,3%) correspondiente a población blanca mestiza (Ver Tabla 2). En general, se observa el mismo patrón encontrado para el 2005 cuando la aplicación del Censo Nacional de Población y Vivienda mostró que menos del 10% de las personas tenía algún tipo de adscripción étnico-racial en el municipio (DANE, 2005).

Tabla 2. Distribución de la muestra por pertenencia étnica

	Frecuencia	Porcentaje
INDÍGENA	8	4,1
PALENQUERO(A) DE SAN BASILIO, NEGRO(A), MULATO(A), AFROCOLOMBIANO (A)	11	5,6
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	177	90,3
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Una de las variables de mayor relevancia en todas las mediciones del mercado laboral es el nivel educativo dada la relación existente entre cualificación y rol ocupacional. En relación con esta variable se encontró que la mayor parte de trabajadores tenía bachillerato completo, es decir, que además del ciclo básico habían culminado el de educación media o vocacional (46,9%). No obstante, también cuentan con una participación importante las personas con educación superior (24,5%) (Ver Tabla 3).

El peso de las personas con estudios superiores es una expresión de la historia educativa del municipio, que ilustra como desde la época colonial ya existían instituciones dedicadas a la enseñanza. Una muestra de esto es el histórico Colegio Académico fundado en 1743 por la Comunidad Jesuita. Los datos del Censo del 2005 también permiten inferir que la concentración de las personas en los niveles más altos de formación estaría relacionada con los bajos niveles de analfabetismo, esto es, con una rápida socialización con el mundo de la cultura escrita, y las tasas de asistencia escolar, que darían cuenta de la inserción y

permanencia de los estudiantes en el sistema (94,9% de los niños entre 6-10 años asistía a alguna institución educativa en el año 2005).

Tabla 3. Distribución de la muestra por nivel educativo alcanzado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
BÁSICA PRIMARIA	24	12,2	12,2
BÁSICA SECUNDARIA	31	15,8	28,1
MEDIA ACADÉMICA O CLÁSICA	73	37,2	65,3
MEDIA TÉCNICA	19	9,7	75,0
SUPERIOR	48	24,5	99,5
NINGUNO	1	0,5	100,0
Total	196	100,0	

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

En cuanto a la variable estado civil se encontró que la mayor parte de los trabajadores encuestados tenía algún vínculo conyugal permanente: 40,3% eran casado/as y 19,4% vivían en unión libre hace más de dos años, mientras que sólo un poco más de la cuarta parte de los trabajadores (28,6%) se declaró como soltero/a (Ver Tabla 4).

Tabla 4. Estado civil de la muestra de trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
NO ESTÁ CASADO(A) Y LLEVA DOS AÑOS O MÁS VIVIENDO CON SU PAREJA	38	19,4
NO ESTÁ CASADO(A) Y LLEVA DOS AÑOS O MENOS VIVIENDO CON SU PAREJA	1	0,5
ESTÁ SEPARADO (A), DIVORCIADO (A)	18	9,2
ESTÁ VIUDO (A)	4	2,0
SOLTERO(A)	56	28,6
CASADO(A)	79	40,3
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

La cantidad de trabajadores encuestados con algún vínculo conyugal identificada en esta investigación es mayor a la observada para el agregado municipal donde los casados sólo llegaban a 21,5% y los que vivían bajo unión libre mayor a dos años ascendían a 22,0% en el año 2005 (DANE, 2005: 3). Esto indica que una vez contraída la unión marital, legal o de hecho, las personas se ven forzadas de algún modo a participar en el mercado laboral y más si se tiene en cuenta que como producto de estas uniones han nacido hijos/as (76,5% de las personas tiene un hijo/a).

Los datos de la variable tamaño promedio del hogar revelan que la mayor parte de las unidades familiares estaba compuesta por tres (23%) y cuatro miembros (29,1%). A éstas le seguían con una participación importante, los hogares con 1 (10,2%), 2 (12,8%) y 5 miembros (11,7) (Ver Tabla 5).

Tabla 5. Hogares según número de personas

Número de personas	Frecuencia	Porcentaje
1	20	10,2
2	25	12,8
3	45	23,0
4	57	29,1
5	23	11,7
6	11	5,6
MÁS DE 6	15	7,7
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

6.2 Características socio-económicas

El tamaño promedio del hogar de los trabajadores encuestados era aproximadamente 3,5, un valor similar al encontrado para el agregado municipal en el año 2005. De todas las personas que componían el hogar, en promedio aportaban para el sostenimiento de la unidad de gasto dos miembros (48,5%), aunque en un número importante de casos sólo aportaba uno (34,7%). Esto indica que existía un nivel de dependencia económica considerable, pues por cada persona había en promedio dos dependientes. Sólo en el 10,7% de los hogares aportaban tres miembros siendo casi inexistentes aquellos en los cuales

generaban ingresos más de cuatro personas (Ver Tabla 6). Aunque los aportantes son limitados, muy pocos hogares (4,1%) declararon estar en condición de ayuno, es decir, haber dejado de consumir algunas de las tres comidas básicas uno o más días la semana anterior a la encuesta (Ver Tabla 7).

Tabla 6. Número de personas que aportan mensualmente para el sostenimiento y pago de obligaciones del hogar

Número de personas	Frecuencia	Porcentaje
1	68	34,7
2	95	48,5
3	21	10,7
4	9	4,6
6	1	0,5
MÁS DE SIETE	2	1,0
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Tabla 7. Trabajadores que dejaron de consumir alguna de las tres comidas diarias por falta de dinero

	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	4,1
NO	188	95,9
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

El ingreso mensual promedio de los hogares muestra además que se trataba de familias de bajos ingresos, muchas de las cuales se encontraban en condición de pobreza e incluso de indigencia. El 63,9% de los hogares, que en promedio estaban compuestos por 3,5 personas, vivía con menos de un \$1.000.000 mensuales, mientras que sólo el 23,1% de ellos tenía como ingreso entre \$1.000.001-2.000.000. Las cifras indican además que un reducido número de hogares (12,8%) tenía una ingreso que superaba los \$2.000.001 (Ver Tabla 8). Al consultar a los trabajadores encuestados que percepción tenía sobre estos

ingresos, la mayor parte manifestó que no eran los requeridos para cubrir adecuadamente los gastos básicos del hogar. Del 63,9% de los hogares que tenía un ingreso menor al \$1.000.000, sólo el 23,1% consideró que eran acordes para cubrir los gastos del hogar (Ver Tabla 8).

Tabla 8. Ingreso promedio mensual e ingreso deseado del hogar

Rango de ingresos	Ingreso mensual promedio			Ingreso mensual deseado		
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
DE \$0 A \$200.000	8	4,3	4,3	1	0,5	0,5
DE \$200.001 A \$400.000	25	13,3	17,6	5	2,6	3,1
DE \$400.001 A \$700.000	47	25,0	42,6	14	7,4	10,5
DE \$700.001 A \$1.000.000	40	21,3	63,9	24	12,6	23,1
DE \$1.000.001 A \$1.500.000	26	13,8	77,7	51	26,8	50,0
DE \$1.500.001 A \$2.000.000	18	9,6	87,3	33	17,4	67,3
DE \$2.000.001 A \$3.000.000	12	6,4	93,7	33	17,4	84,7
DE \$3.000.001 A \$4.500.000	7	3,7	97,4	13	6,8	91,6
MÁS DE \$4.500.000	5	2,7	100,0	16	8,4	100,0
Total	188 ¹³	100,0		190 ¹⁴	100,0	

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

6.3 Características de las viviendas

La mayor parte de los trabajadores encuestados (77,6%) reside en estratos bajos (unos y dos) y en sectores ingresos medios (16,8%), siendo muy pocos (5,7%) los que viven en zonas acomodadas de clases medias-altas (Ver Tabla 9). La distribución observada para las personas encuestadas en la ciudad de Buga es muy similar a la encontrada para otras localidades del país con las mismas características socio económicas, donde tienden a predominar los niveles de estratificación más bajos. La ubicación de las personas en el espacio urbano, tal

¹³ El resto de trabajadores encuestados fueron excluidos del cálculo de los porcentajes porque se ubicaron en las opciones no informa y no sabe.

¹⁴ El resto de trabajadores encuestados fueron excluidos del cálculo de los porcentajes porque se ubicaron en las opciones no informa y no sabe.

como lo indicaron los teóricos de la Escuela de Chicago décadas atrás, está estrechamente relacionada con sus niveles de ingreso y de renta, de esta forma, la segregación espacial de las personas en las zonas más pobres y degradadas obedece, entre otros factores, a la inequidad en la distribución del ingreso y la precariedad en el acceso al mercado de trabajo.

Tabla 9. Distribución de la muestra por estrato

ESTRATO	Frecuencia	Porcentaje
NIVEL UNO	30	15,3
NIVEL DOS	122	62,2
NIVEL TRES	33	16,8
NIVEL CUATRO	5	2,6
NIVEL CINCO	6	3,1
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

En cuanto a la condición de tenencia de la vivienda no se encontró una tendencia marcada. Con un porcentaje muy similar se ubican las personas que viven en arriendo o subarriendo (44,4%) y las que habitan en vivienda propia (41,3%). Le siguen con un porcentaje bajo pero significativo (8,2%), las personas que residen en vivienda por tenencia o posesión sin título, es decir, en condición de invasión (Ver Tabla 10). La imposibilidad de contar con una vivienda propia en municipios como Buga donde el valor de la tierra no es muy alto –en comparación con los precios que tiene en las principales ciudades del país- y muchas de las personas son propietarias por herencia, es una expresión bastante significativa de la pérdida de poder adquisitivo de la población en los últimos décadas y los diversos obstáculos que el sector financiero y el mismo Estado han puesto para adquirir vivienda propia. También llama la atención que aún exista una proporción importante de personas viviendo en condición de invasión si se tiene en cuenta que las últimas administraciones han implementado políticas de regularización del suelo y han llevado a cabo acciones para reubicar a las personas asentadas en urbanizaciones ilegales.

Tabla 10. Condición de tenencia de la vivienda

	Frecuencia	Porcentaje
VIVE EN ARRIENDO O SUBARRIENDO	87	44,4
VIVE EN VIVIENDA PROPIA	81	41,3
VIVE EN ESTA VIVIENDA CON PERMISO DEL PROPIETARIO SIN PAGO	7	3,6
VIVE EN ESTA VIVIENDA POR TENENCIA O POSESIÓN SIN TÍTULO	16	8,2
VIVE AQUÍ EN OTRA SITUACIÓN	5	2,6
Total	196	100

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Finalmente, al consultar por el acceso a los servicios públicos domiciliarios (energía eléctrica, alcantarillado y acueducto) se encontró que todas las personas (100%) contaban con estos, incluso el acceso al gas natural era casi universal (91,8%) (Ver Tabla 11).

Tabla 11. Acceso a los servicios públicos domiciliarios

	Tienen acceso	Porcentaje
ENERGÍA ELÉCTRICA	196	100
ALCANTARRILLADO	196	100
ACUEDUCTO	196	100
GAS NATURAL CONECTADO A RED PÚBLICA	180	91,8

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Aunque la cobertura universal de los servicios públicos puede parecer una situación normal dada la inversión que los diferentes entes gubernamentales han hecho en las últimas décadas para mejorar la infraestructura urbana, es necesario señalar que Buga, al igual que otros municipios del área andina, tiene una posición privilegiada, pues hoy en día muchas zonas del país no tienen acceso a los servicios públicos o no reciben un servicio de calidad. Los datos de la última Encuesta Nacional de Calidad del Vida (DANE-ENCV, 2012:4-7), muestran que para el total del agregado nacional el acceso a energía eléctrica (97,6%) y

acueducto (87,4%) no era universal, el gas natural sólo llegaba a un poco más de la mitad de los hogares (57,3%) y el alcantarillado sólo cubría tres cuartas partes (75,3%) de los hogares colombianos. Al desagregar los datos por zonas, es claro que los hogares ubicados en el área rural presentan unas cifras aún más bajas que éstas. Para ilustrar esta situación son especialmente significativas las cifras de *hogares por tipo de servicio sanitario*, que muestran que en el 2012 sólo el 13,8% de los hogares rurales tenía un inodoro con conexión al alcantarillado, el 8,8% tenía un inodoro sin conexión y el 15,2% no tenía siquiera sanitario (DANE-ENCV, 2012:8). Partiendo de allí, es realmente significativo que todos los encuestados hayan manifestado acceder a los servicios públicos.

CAPÍTULO VII

7. CONDICIONES EN LAS QUE SE EMPLEA UN GRUPO DE TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE BUGA

7.1 Formas de contratación laboral: *la inestabilidad de los vínculos laborales en las sociedades contemporáneas.*

7.1.1 Planteamientos generales

Hasta hace algunos años era común observar personas que trabajaban toda su vida ejecutando un mismo oficio en una empresa o institución. El trabajo, al igual que el matrimonio, parecía ser una actividad que sólo llegaba a su fin con la muerte o el anuncio de la licencia de jubilación. Estabilidad era la palabra exacta que definía el vínculo establecido entre capital y trabajo en medio de una sociedad de pleno empleo, al menos en los países industrializados de Europa Occidental, donde después de la Segunda Guerra Mundial la tasa de paro descendió a 1,5%, trayendo consigo una época de prosperidad nunca antes vista en la historia (Hobsbawm, 1998). De acuerdo con autores como Bauman (2001), la estabilidad de las relaciones laborales que brindaba el soporte social de los trabajos para toda la vida, era el resultado de los compromisos de largo plazo establecidos entre capital y trabajo que habían sido protegidos por varias décadas por un fuerte aparato sindical.

Para la década del setenta el sistema capitalista entra en crisis y opta entre sus estrategias de supervivencia por iniciar un proceso de desmantelamiento progresivo del contrato entre capital y trabajo (Castells, 1999). Como efecto emergen una serie de empleos atípicos que se caracterizan por la inestabilidad de los vínculos laborales o el debilitamiento de la relación salarial (De la Garza Toledo y Neffa, 2010). Con la reestructuración del sistema capitalista (Harvey, 1990) y los cambios en el modo de producción (Castells, 1999) los empleos para toda la vida inician su camino hacia la desaparición y con ellos la centralidad del trabajo en la vida de las personas. A finales de los ochenta y comienzos de la

década del noventa la legislación laboral se modifica en la mayoría de los países de América Latina (Aquevedo, 2000), construyendo el piso jurídico que daría lugar a la aparición de las formas de contratación parcial, a término fijo y mediante terceros. La flexibilización laboral, proceso que legitimó este tipo de acciones, fue una de las estrategias del capital para disminuir las rigidices del sistema (Harvey, 1990; De la Garza Toledo y Neffa, 2010) y ampliar el margen de ganancia perdido durante varias décadas de aplicación del modelo fordista y taylorista clásico (Coriat, 1996).

En Colombia el proceso tiene sus antecedentes en las políticas de flexibilización laboral aplicadas por el presidente López Michelsen en la década del setenta. La reforma laboral diseñada bajo su mandato dio lugar al inicio del pago del salario integral que abarca el pago por salarios y el pago por prestaciones sociales. Para la misma época también “aparecen las primeras empresas de empleo temporal y para subcontratación de servicios en la industria manufacturera, organizadas por las mismas grandes empresas del sector industrial [...].Paulatinamente, este régimen se extiende al gran comercio y en el sector público va a aparecer la figura de contrato a término fijo” (Urrea, 2010: 150).

En la ciudad de Buga, al igual que sucede en otras localidades con las mismas características, no se cuenta con información precisa que permita conocer cómo han ido desapareciendo los acuerdos entre el capital y trabajo en las últimas décadas. Tampoco hay estudios que muestren cómo eran las condiciones laborales que ofrecían las empresas bugueñas a sus trabajadores para la década de los cuarenta, época en la que inicia el proceso de consolidación del capitalismo en Colombia, y cómo se fueron transformando. Por su parte, los datos del presente estudio revelan que para el año 2013 la inestabilidad laboral era una de las principales características del mercado de trabajo en este municipio, pues muy pocas personas tenían un contrato laboral y una cantidad aún menor había logrado establecer una vinculación en el largo plazo o indefinida. La situación de los trabajadores de Buga con los que se realizó esta investigación, muestra claramente, que en las sociedades contemporáneas, al igual que ocurrió en los

albores del capitalismo, el trabajo no es considerado como un medio para integrarse a la sociedad, un referente de construcción de identidad o un medio para alcanzar “*una vida larga y saludable*” tal como lo han planteado las Naciones Unidas. Por el contrario, es concebido como una mercancía. Este proceso de instrumentalización del trabajo fue descrito de manera brillante por Marx (1973), quien señaló desde sus primeros escritos que en la sociedad capitalista el *trabajo asalariado* había sido convertido en una mercancía llamada *fuerza de trabajo*. Para Marx no hubiese sido posible la consolidación y expansión del capitalismo en el siglo XVIII y el siglo XIX si el trabajo no adquiere esa significación. Esto se logró haciendo a las personas doblemente libres. En primer lugar, dejaron de figurar como medios de producción, es decir, se convirtieron en propietarios privados de su fuerza de trabajo. En segundo lugar, fueron expropiados de sus medios de producción. De esta forma el sistema capitalista crea las condiciones históricas para que los obreros se vean forzados a ofrecer su fuerza de trabajo como mercancía.

Hoy en día, al igual que en la época del *capitalismo salvaje*, los dueños del capital no pagan al trabajador por su trabajo sino por su fuerza de trabajo pues no ven a los obreros como personas sino como mercancías, y por tanto sólo les ofrecen las condiciones mínimas para que recuperen sus energías vitales y regresen a su puesto el día siguiente. De acuerdo con lo expresado por Marx (2004) en los Manuscritos económico-filosóficos de 1844, el salario, que es el precio que paga el capitalista por la fuerza de trabajo, tiene como único objetivo mantener al obrero durante el trabajo, que éste pueda alimentar una familia y evitar que se extinga “la raza de obreros”. Visto así el trabajo, no importa mucho si las personas tienen contrato o no, o si el contrato es a término fijo o indefinido. El trabajo parece ser una mercancía desechable con un corto periodo de vida, y al igual que el resto de bienes, fácilmente intercambiable por otra de menor costo y de fácil manejo, es decir, por obreros más dóciles. El trabajo no ha llegado a su fin, pero lograr acceder a un empleo de calidad es cada vez más difícil. Los compromisos de largo plazo han desaparecido y con ellos los trabajos estables.

7.1.2 Expresiones de la inestabilidad

Para sustentar el planteamiento de la *inestabilidad del vínculo laboral*, se expondrán dos situaciones identificadas en el mercado de trabajo de la ciudad de Buga. En primer lugar, sólo el 32,1% de los trabajadores encuestados se encontraba vinculado a una empresa o negocio, 31,1% bajo la figura de obrero/empleo y 1,0% como patrón/empleador. El porcentaje restante de las personas, equivalente a las dos terceras partes de la muestra del estudio (67,3%), laboraba bajo la figura de trabajador cuenta propia (Ver Tabla 1). La preponderancia del trabajador independiente muestra de entrada que la mayor parte de los ocupados no tenía ningún tipo de contrato porque se había auto-empleado.

Tabla 1. Posición Ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje
OBRERO(A), EMPLEADO(A)	61	31,1
PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	2	1,0
TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	132	67,3
EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	1	0,5
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

La situación encontrada para la ciudad de Buga no es propia del municipio o de localidades con sus características, por el contrario, evidencia el fenómeno de la expansión progresiva del trabajador independiente en Colombia que lentamente se ha convertido en la ocupación con la mayor participación de los empleos en nuestro país (DANE-ECH, 2013). El trabajador cuenta propia o autónomo es una de las modalidades de vinculación al mercado laboral más comunes en la actualidad y se puede observar tanto en los países de capitalismo avanzado como de economías emergentes, sin embargo, la situación de Colombia es un caso particular en América Latina. Para mediados del año 2013 la cantidad de personas

que trabajaba como independiente en Colombia representaba el 42,9% (DANE-ECH, 2013: 2) de la población económicamente activa, mientras que la proporción en países como Argentina (17,9%), Brasil (21,0%) y Chile, (19,7%), no llegaba siquiera al 30%. Sólo México (36,7%), en Centroamérica, tenía una cifra comparable con la de nuestro país. Colombia es la nación latinoamericana que tiene la mayor cantidad de personas bajo esta condición y donde la proporción de trabajadores asalariados e independientes es casi la misma (45,5% y 42,4% respectivamente para el año 2012, CEPAL, 2013: 25).

Aunque el caso de Buga se enmarca dentro de las tendencias nacionales, lo que debe destacarse es que en ciudades como ésta y otras localidades intermedias, la participación del cuenta propia parece ser mayor a la observada en las principales áreas metropolitanas del país, posiblemente por los bajos niveles de industrialización, la poca diversidad de las actividades económicas y la expansión descontrolada de la economía informal asociada al sector comercial y de servicios. Al respecto, García (2008) ha señalado precisamente que existe una relación inversamente proporcional entre el grado de desarrollo industrial y los niveles de informalidad, pues este fenómeno está estrechamente relacionado con las características de la estructura productiva y los niveles de urbanización. Por tanto, las pequeñas ciudades que cuentan con una economía poco diversificada como la de Buga están más expuestas a la informalización del mercado laboral.

En la ciudad del *Señor de los Milagros* existen grandes y medianas empresas como Grasas, Soya, Purina, Cristal y Concentrados, que cuentan en su planta con más de cien trabajadores, así como un entramado de instituciones públicas que tienen la capacidad de crear trabajos formales, estables y de buena calidad. Sin embargo, la cantidad de personas que logran enganchar estas empresas y entidades parece ser muy baja en relación con la presión creciente de la oferta laboral. De acuerdo con datos de la Cámara de Comercio de la ciudad (2010), a finales de la década pasada la industria de las manufacturas sólo cubría el 21,65% de los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas con Registro Mercantil,

mientras que los servicios sociales relacionados con la educación, la salud, la defensa y la administración pública cobijaban el 8,96% de las plazas. El resto del empleo estaba en manos del sector primario -21,65% en la rama de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura- y el sector terciario de la economía -31,04% en la rama del comercio- que en su conjunto se han caracterizado históricamente por crear puestos de trabajo de mala calidad.

La situación tiende a agravarse si se tiene en cuenta que las empresas con Registro Mercantil, que en teoría son las que ofrecen empleos ajustados a la legislación laboral, sólo empleaban a 12.250 personas para el año 2009 (Cámara de Comercio, 2010) de un total de 39.060 que habían declarado estar ocupadas (DANE, 2005). Esto muestra que las grandes y medianas empresas y el sector público sólo cubrían la tercera parte de los empleos -en teoría- formales, en un contexto en el cual el sector formal sólo ocupaba la tercera parte de la población.

Los datos evidencian que las altas cifras de informalidad laboral encontradas para la ciudad de Buga están relacionadas con la preponderancia del sector terciario de la economía, la estrechez del sector formal y el crecimiento incontrolado de las pequeñas empresas. La expresión del fenómeno es clara: de la totalidad de empresas de Buga y su área de jurisdicción para el 2009 el 51,7% se dedicaba al comercio, mientras que sólo un 10% se ubicaba en la industria de la manufacturas (Cámara de Comercio de Buga, 2010). De otro lado, sólo el 1,03% de unidades empresariales de la zona eran medianas empresas y el 0,66 % grandes empresas. El grueso del tejido empresarial lo conformaban microempresas (93,7%) y pequeñas empresas (4,61%) dedicadas principalmente al comercio (53,21% y 33,86% respectivamente) y las actividades agropecuarias (19,92% para el caso de las pequeñas empresas). El crecimiento de las pequeñas empresas y la disminución de las grandes factorías es un fenómeno recurrente que se observa en la nueva economía, sobre todo en los países latinoamericanos. Para Zapata “La mayor parte de los puestos de trabajo son creados por estas empresas [pequeñas] que pasan a tener mucha importancia como proveedoras de las

grandes empresas” (Zapata, 2001: 107). Este cambio ha llevado a su vez a la creación de nuevas formas de relación e interrelación entre las pequeñas, medianas y grandes industrias que han contribuido a la diversificación de los mercados laborales y al surgimiento de estructuras ocupacionales diferentes a las que caracterizaron la vieja economía (Zapata, 2001).

Los cambios en las lógicas organizativas que han llevado a la horizontalización de las relaciones inter-empresas versus la integración vertical que había predominado décadas atrás (Castells, 1999; Coriat 1996), es uno de los fenómenos más importantes del capitalismo moderno, sin embargo, es poco probable que la excesiva presencia de pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Buga obedezca a este fenómeno, pues la mayor parte de éstas se dedicaba a las actividades comerciales y agropecuarias.

En general, la lenta desaparición de las grandes empresas o la disminución de su tamaño en los países industrializados ha sido un resultado del debilitamiento de las empresas organizadas en la línea fordista y taylorista clásica, así como de la derrota de las economías de escala. La estructura productiva colombiana, además de estos fenómenos, se vio afectada por la incipiente industrialización que tuvo durante la llamada fase “ISI” y por las condiciones de inequidad que ha establecido y sigue estableciendo la división internacional del trabajo.

La informalización que se observa en el mercado laboral de Buga confirma lo encontrado por otros estudios realizados a nivel nacional (Cárdenas y Mejía, 2007), donde se muestra que la probabilidad de ser informal aumenta con la disminución del tamaño de la firma y se relaciona con el sector económico donde se ubique ésta. Es claro entonces que la gran cantidad de personas ubicadas en el sector informal de la economía bugueña guarda una estrecha relación con el reducido número de grandes firmas y la sobre-representación de microempresas en la estructura productiva.

No obstante la caída del sector manufacturero, autores como De La Garza Toledo (2001) sostienen que la población ocupada en la industria en los países de América Latina disminuyó pero no en la misma proporción observada para el caso de los Estados Unidos o Canadá. La caída más importante se dio en las ocupaciones del sector agrícola; es ésta y no la pérdida de puestos de trabajo en la rama industrial lo que explica el crecimiento del sector servicios.

En todo caso, es importante señalar que estar en una gran empresa no garantiza un trabajo estable y de calidad. El modelo de desregulación laboral que se viene agenciado en Colombia desde la década del setenta ha llevado a que los trabajadores contratados por CTA aumenten desmesuradamente, incluso en las grandes empresas dedicadas a las manufacturas. Para 1960 la participación del personal en outsourcing en la rama industrial era de 3,9% del total del personal ocupado; para el año 2007 el 24,7% de los trabajadores de las manufacturas eran subcontratados o trabajaban de modo temporal (Urrea, 2010). Al cabo de 20 años la industria y otras ramas han pasado de tener un pequeño porcentaje de los trabajadores sin vinculación directa a operar con las dos modalidades en la misma proporción (vinculación directa e indirecta).

En síntesis, varios hechos habrían contribuido a la acentuación del trabajo cuenta propia –y, por extensión, de la informalidad- en la ciudad de Buga: el reducido número de grandes firmas y su crecimiento negativo en los últimos años; la extensión del sector primario y terciario de la economía; la estrechez del sector formal, caracterizado por su poca capacidad para ajustar la demanda laboral al crecimiento de la oferta, y los cambios en la legislación laboral que parecen favorecer diferentes modalidades de subcontratación y empleo temporal. Se puede plantear como hipótesis que, en Buga, al igual que sucede en otros países de América Latina, la inestabilidad del mercado laboral no es un efecto directo del cambio tecnológico, la automatización de los procesos productivos o la transformación de las lógicas organizativas (Castells, 1999; Coriat, 1996; Lash y Urry, 1998; Harvey 1990; Bourdieu, 1999; Carnoy 2001). La inestabilidad laboral es el resultado de las políticas de flexibilización laboral, la privatización de las

empresas públicas, la inclinación de la economía hacia el sector servicios y el comercio como efecto de la destrucción de empleos en el sector agropecuario, y el debilitamiento de la industria de las manufacturas. En esta dirección De La Garza Toledo, ha indicado que la crisis del trabajo en América Latina,

Es sobre todo la crisis del empleo en las unidades de tamaño intermedio, pequeñas y medianas y el crecimiento en las micro-unidades, sean estas de servicios o manufacturas, de autoempleo o no [...] Tampoco se trata de un aumento espectacular del desempleo, sino de un incremento sustancial de las actividades precarias. No es ni mucho menos el advenimiento de la sociedad posindustrial, ni posmoderna de los servicios de la alta tecnología, que los hay, ni del alto consumo, que lo hay en una parte minoritaria de la población, sino de la precariedad. (De la Garza Toledo, 2001: 28)

Las nuevas normas y prácticas precarias de contratación que se aplicaron en América Latina fueron un resultado de las políticas de ajuste estructural, mediante las cuales se buscaba integrar las economías de los países del tercer mundo a las redes económicas globales. Para Castells (1999), la posición que asumen los países latinos y otros no pertenecientes al núcleo central de la economía mundial, es un resultado de la nueva división internacional del trabajo que caracteriza a la economía informacional/global. En esa nueva división los diferentes países se organizan alrededor de cuatro posiciones: “los productores de alto valor, basados en el trabajo informacional; los productores de gran volumen, basados en trabajo de coste; los productores de materias primas, basados en los recursos naturales; y los productores redundantes, reducidos al trabajo devaluado” (Castells, 1999: 174). Países como Colombia y ciudades como Buga, parecen ocupar las dos últimas posiciones, lo que termina por explicar la gran cantidad de personas contratadas mediante modalidades atípicas y en condición informalidad laboral.

El segundo hecho que sustenta la hipótesis de la inestabilidad del mercado laboral en Buga se relaciona con la modalidad de contratación. En primera instancia los datos muestran que el 71,0 % de los trabajadores asalariados tenía un contrato a

término indefinido y el 29,0 % a término fijo, es decir, que en apariencia había una situación favorable para los ocupados que tenían un contrato de trabajo (Ver Tabla 2). Sin embargo, en un análisis más detallado se puede observar con claridad que la cantidad de asalariados que cayeron en la muestra sólo alcanzó la tercera parte de los trabajadores encuestados (31,6%, incluye los obreros/empleados y una empleada de servicio doméstico), a lo que hay que sumarle que no todos estos tenían una contratación indefinida. En la práctica esto significa que sólo la cuarta parte (24,4%) de todos los trabajadores encuestados tenía una contratación en el largo plazo, elemento que en este análisis ha sido tomado como el principal indicador de estabilidad laboral, según autores como Farné (2003), Pineda (2006), Bauman (2004), Castells (1999), Carnoy (2001), entre otros.

Tabla 2. Tipo de contrato de los asalariados

	Frecuencia	Porcentaje
A TÉRMINO INDEFINIDO	44	71,0
A TÉRMINO FIJO	18	29,0
TOTAL	62	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

En este punto del análisis es necesario recordar que se entiende por estabilidad para sustentar la hipótesis que se ha planteado. La estabilidad no se refiere al solo hecho de permanecer en un trabajo durante todo el año o durante varios años (por ejemplo un docente hora cátedra que tiene empleo todo el año pero en instituciones diferentes y sin ninguna certeza de volver a ser contratado el próximo semestre, o en el otro extremo un vendedor de tintos que va todas las noches a los hospitales a ofrecer su producto). Tampoco se limita al bajo nivel de rotación laboral (trabajar en una universidad durante varios años por prestación de servicios o en una empresa por contratos anuales). La estabilidad hace alusión a la certeza de contar con un trabajo en el largo plazo, certeza que se basa en un compromiso legal y formal entre capital y trabajo; a un vínculo salarial duradero de modo tal que la persona pueda construir un proyecto de vida en el largo plazo

sustentado en la ejecución de un oficio que le reportará un salario permanente. Entendida la estabilidad de esta forma, se ha planteado que los trabajadores encuestados en la ciudad de Buga se encuentran inmersos en un mercado laboral altamente flexible y poco estable. Para Martin Carnoy (2001) la destrucción de los trabajos para toda la vida, así como otros fenómenos paralelos a éste como la reducción de los salarios y el debilitamiento de los sindicatos, ha respondido a una estrategia del capital para reducir los costes laborales y aumentar el margen de ganancia. Es también un resultado de las políticas “de apertura comercial, desregulación y liberalización de las economías latinoamericanas en el mercado mundial [que] significaron para millones de ciudadanos la degradación de sus condiciones de vida, la pérdida del empleo y una distribución de la riqueza cada vez más desigual” (Taddei, 2000: 8).

En ciudades intermedias como Buga los efectos no son tan notorios porque las personas cuentan con redes de apoyo fuertes derivadas de la permanencia de los lazos de vecindad y parentesco. No obstante, es claro que la debilidad de los vínculos laborales impide construir proyectos en el largo plazo y afecta la economía de los hogares al reducir el consumo de bienes manufacturados duraderos y otros de gran importancia como la vivienda, lo que en su conjunto, contribuye a la ampliación de las brechas de desigualdad y pobreza.

La creación de contratos atípicos es una de las estrategias que se ha venido aplicando tanto en los países “en vía de desarrollo” como en los países capitalistas avanzados, sobre todo los anglosajones, donde la flexibilidad está más acentuada, la rotación de personal es alta, hay un crecimiento salarial bajo o negativo y una elevada desigualdad salarial. Estados Unidos es un caso emblemático. Desde mediados de la década de los ochenta los empresarios implementaron como política “sustituir empleos permanentes a tiempo completo por trabajadores eventuales y a tiempo parcial, reduciendo efectivamente los salarios medios para trabajadores con cualificaciones similares –que con frecuencia tenían un nivel educativo superior- que hacían el mismo trabajo” (Carnoy, 2001: 120).

La baja proporción de encuestados con un contrato de trabajo indefinido en la ciudad de Buga, se explica por la forma como se distribuyeron los ocupados por ramas de actividad económica. Los datos muestran que el 62,8% de los trabajadores encuestados laboraba en el sector “*comercio, restaurante y hoteles*”, seguido con un porcentaje importante (25,5%) por aquellos vinculados a las *actividades de servicios sociales, comunales y personales*. La participación de los ocupados en las demás ramas de actividad económica, incluida las industrias manufactureras (1,5%), el sector de la construcción (2,0%), los servicios financieros (0,5%) y el sector agropecuario (2,0%) fue poco representativa (Ver Tabla 3).

Tabla 3. Distribución de la muestra por ramas de actividad económica

	Frecuencia	Porcentaje
AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA, SILVICULTURA Y PESCA	4	2,0
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	3	1,5
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	5	2,6
CONSTRUCCIÓN	4	2,0
COMERCIO, RESTAURANTES Y HOTELES	123	62,8
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	6	3,1
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	1	0,5
ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES, COMUNALES Y PERSONALES	50	25,5
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

La amplia participación de las personas en el sector “*comercio, restaurante y hoteles*”, está estrechamente relacionada con la tercerización de la economía que se observa en la mayor parte de las economías del planeta, pero también con el pujante mercado de la fe que se mueve en la ciudad alrededor de la Basílica del Señor de los Milagros. De acuerdo con las proyecciones de población del DANE (2013), para el 2013 Buga contaba con una población de 115.609 habitantes, sin embargo, al año recibía cerca de tres millones de personas que la visitaban por turismo religioso. En los alrededores de la Basílica hay cerca de 300 puestos comerciales dedicados a la venta de imágenes, reliquias, velones, estatuillas y aceites, y junto a ellos una amplia red de hoteles de todos los niveles. De acuerdo con la Cámara de Comercio de la ciudad, el comercio representaba para Buga cerca de 634 millones de pesos al año en ventas y generaba 6.170 puestos de trabajo. De igual forma el sector hotelero reportó utilidades para el año 2011 por 13.976 millones de pesos y un crecimiento del 188% (Mercaderes de la fe, 2012). Es claro entonces cómo la economía de la ciudad es jalonada en parte por un mercado que gira alrededor de los rezos y las imágenes religiosas, economía que, como sucede en otras localidades, genera trabajos precarios y altamente flexibles.

En los países de América Latina la capacidad de generar empleos asalariados y no asalariados se le ha asignado al sector terciario dado el debilitamiento que han tenido los sectores que producen bienes comercializables y “Si bien este sector [el terciario] incluye actividades de alta productividad que ofrecen puestos de trabajo bien retribuidos, predominan las actividades de baja productividad y las condiciones de trabajo precario” (Salas, 2000: 188). En su mayoría el sector terciario de la economía produce empleos sin contrato o con contratos a término fijo inferiores a un año.

La economía colombiana, en particular, y las economías de los países de América Latina, en general, se caracterizan por su incapacidad para producir empleos de calidad. La respuesta que se observa es la proliferación “de actividades de muy pequeña escala, más cercanas a estrategias para la mera reproducción social que semilleros de empresarios” (Salas, 2000: 188). Actividades que no hacen posible

el alcance de una buena calidad de vida sino la sola obtención de los bienes básicos para la subsistencia. En pocas palabras, las personas trabajan para sobrevivir o, como diría Marx (2004), para no hundirse en la mendicidad o morir por inanición.

La distribución de los trabajadores encuestados por ramas de actividad económica-observada en la ciudad de Buga- es un claro ejemplo de la transformación del empleo y la estructura ocupacional producto del paso de una economía basada en la producción de bienes a la generación de servicios (Castells, 1999; Carnoy, 2001). En la nueva economía no se requieren trabajadores de planta contratados por largos periodos sino unos cuantos empleados temporales que estén dispuestos a abandonar su trabajo ante las fluctuaciones del mercado. Tampoco se requieren porque la gran industria manufacturera descrita por Marx, que empleaba grandes masas de trabajadores, ha perdido peso ante la emergencia de pequeñas y medianas unidades productivas dedicadas al comercio y los servicios que no necesitan tener trabajadores durante varios años sino por cortos periodos de tiempo.

Appelbaum (1983), representante de la teoría del mercado dual de trabajo, ha sostenido que las empresas fuertes, es decir, aquellas que hacen parte del núcleo de la economía, no necesitan funcionar con mucho personal fijo. A menudo los contratados bajo esta modalidad se reducen al personal directivo y los trabajadores técnicos y profesionales muy cualificados que por lo general son tenidos en cuenta como factores de producción casi fijos: *“El empleo de estos trabajadores no varía directamente con el producto que la empresa planea producir; la empresa necesita un cierto número fijo de empleados polivalentes para hacer funcionar cada una de sus plantas o segmentos de plantas”* (Appelbaum, 1983: 86).

En las empresas que están por fuera del núcleo de la economía o periféricas, la ausencia de trabajadores fijos es más común porque son pequeñas e inestables unidades productivas que deben reducir al máximo sus pasivos y gastos fijos para

poder lograr el punto de equilibrio y poder funcionar. De acuerdo con Appelbaum (1983), se trata de empresas que utilizan técnicas de producción arcaicas, funcionan con un personal de baja cualificación al que ofrecen bajos salarios, formas de vinculación inestables y no tienen organizaciones sindicales.

Para comprender mejor por qué hay tan pocas personas contratadas en la formalidad y a término indefinido en la muestra de trabajadores analizada en la ciudad de Buga, es necesario examinar la estructura ocupacional que resultó. Las personas encuestadas se desempeñan en oficios como: vendedor/a, mesero, manicurista y estilista, zapatero, mecánico, oficios varios, vendedor de minutos, mototaxista, jardinero, cerrajero, constructor, radio operador, cajero/a, mensajero, cuidador de motos y vehículos, barrendero, taxista, entre otros. Se trata de un conjunto de ocupaciones que evidencian la existencia de una economía del rebusque. Junto a estos trabajadores encontramos una gama de ocupaciones que pueden ubicarse dentro del sector protegido y “estable” de la economía que se caracteriza por brindar mayores protecciones sociales a sus ocupantes. Entre éstas se encuentran: arquitecto, ingeniero civil, asesor tributario, auxiliar de enfermería, nutricionista, locutor, administrador financiero, músico, técnico electricista, diseñador, concejal y docente.

Al clasificar a los trabajadores por categoría ocupacional es posible visualizar mejor la situación expuesta. En la Tabla 4 se observa que la mayoría de los encuestados se concentra en el grupo de *trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados* (47,4%); le sigue *el personal de apoyo administrativo* (12,2%) y aquellos que se dedican a lo que la IOT denomina como *ocupaciones elementales* (11,2%). Con un peso importante también se destacan *los profesionales científicos e intelectuales* (11,2%) (Ver Tabla 4). De igual forma se encontró que los trabajadores con mayor nivel de calificación, los que están en los puestos de dirección y en la rama industrial, tienen en su mayoría un contrato de trabajo, en oposición a los que se ubican en trabajos relacionados con el comercio, los servicios y las ocupaciones elementales, que en su conjunto, no cuentan con un vínculo laboral (Ver Tabla 5).

TABLA 4. Distribución de los trabajadores por categoría ocupacional

	Frecuencia	Porcentaje
DIRECTORES Y GERENTES	3	1,5
PROFESIONALES CIENTÍFICOS E INTELLECTUALES	19	9,7
TÉCNICOS Y PROFESIONALES DE NIVEL MEDIO	12	6,1
PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO	24	12,2
TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS	93	47,4
OFICIALES, OPERARIOS Y ARTESANOS DE ARTES MECÁNICAS Y DE OTROS OFICIOS	15	7,7
OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS ENSAMBLADORAS	8	4,1
OCUPACIONES ELEMENTALES	22	11,2
TOTAL	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

TABLA 5. Trabajadores según condición contractual y categoría ocupacional

			TENÍA CONTRATO DE TRABAJO		
			SI	NO	Total
CATEGORÍA OCUPACIONAL	Directores y gerentes	Frecuencia	3	0	3
		Porcentaje	100,0	0,0	100,0
	Profesionales científicos e intelectuales	Frecuencia	12	7	19
		Porcentaje	63,2	36,8	100,0
	Técnicos y profesionales de nivel medio	Frecuencia	5	7	12
		Porcentaje	41,7	58,3	100,0
	Personal de apoyo administrativo	Frecuencia	11	13	24
		Porcentaje	45,8	54,2	100,0
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Frecuencia	12	81	93
		Porcentaje	12,9	87,1	100,0
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Frecuencia	4	11	15
		Porcentaje	26,7	73,4	100,0
	Operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras	Frecuencia	7	1	8
		Porcentaje	87,5	12,5	100
	Ocupaciones elementales	Frecuencia	6	16	22
		Porcentaje	27,3	72,7	100,0
Total		Frecuencia	60	136	196
		Porcentaje	30,6	69,3	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

La descripción detallada del oficio específico que realizaba cada uno de los trabajadores encuestados, indica que la inestabilidad progresiva a la que está expuesta la fuerza de trabajo en Buga y otras ciudades del país tiene relación directa con la excesiva inclinación de la economía y la demanda laboral, hacia aquellas ramas de actividad económica que no necesitan personal por largos periodos de tiempo. Este viraje de la estructura ocupacional se ha dado con el fin de adaptar el empleo a los cambios del modelo económico adoptado en Colombia en las últimas décadas. Es así como en los años sesenta y setenta, durante la fase de industrialización por sustitución de importaciones, la mayor parte de las personas se ubicó en la agricultura, silvicultura y pesca, pero posteriormente con la transición hacia el modelo de economía abierta este sector perdió peso y la fuerza laboral pasó a ubicarse en otras ramas de actividad como la industria manufacturera y el comercio, hoteles y restaurantes (Urrea, 2010).

El fenómeno observado no es propio de Colombia. En la mayor parte de países de la región la adopción de un modelo de economía abierta exigido por los organismos económicos internacionales en los años ochenta implicó una caída significativa del sector agrícola en detrimento del auge del sector servicios (De la Garza Toledo, 2001). En la ciudad de Buga este fenómeno se evidencia aún más si se tiene en cuenta el bajo peso que tiene la industria manufacturera y la preponderancia del sector de comercio, restaurante y hoteles, ligado a la “economía de la fe”.

Aunque los datos expuestos sólo abarcan la situación de un pequeño grupo de trabajadores escogidos mediante técnicas no aleatorias, son relativamente consistentes con la información ofrecida por la Cámara de Comercio de Buga (2010). Según esta entidad, la mayor cantidad de empresas (51,8%) legalmente constituidas había declarado como actividad el comercio. A su vez, el sector que más generaba empleo era el comercial con una participación del 31,04% de los puestos de trabajo (Cámara de Comercio de Buga, 2010).

Llama la atención que el sector de la industria con un 9,6% de los establecimientos legales de la ciudad y una generación del 21,6% de los puestos de trabajo no haya tenido una participación importante en la muestra de trabajadores seleccionada. Adicionalmente, y teniendo en cuenta lo reportado por la Cámara de Comercio de Buga (2010), debe agregarse que la mayor parte de los empleos los ofrecían las microempresa (57,23%), la gran empresa (22,89%) y la pequeña empresa (14,5%), lo que explica porque existe un número de empleos a tiempo indefinido tan reducido.

La gran empresa ha dejado de ofrecer empleos estables en Colombia porque cada vez contrata más personal por la vía del outsourcing o por cortos periodos de tiempo. En el año 2007 más del 50% del personal ocupado en los establecimientos industriales de 500 trabajadores y más, estaba contratado temporalmente o bajo la modalidad de outsourcing (Urrea, 2010). El cambio en los modos de contratación que se observa en la industria de las manufacturas tiene que ver con dos factores. Uno de ellos es el aumento de la inversión en maquinaria y equipos con plantas de producción nuevas que ahorran mano de obra. El otro se relaciona con la profundización del proceso de desregulación laboral vía subcontratación y en los últimos años por la inutilización de la capacidad instalada (Urrea, 2010).

Aunque la tercerización es una de las tendencias que ha asumido el mercado laboral en la actualidad, en el caso analizado sólo una persona (1,6%) se encontraba laborando bajo esta modalidad. El resto de los asalariados (98,4%) prestaban sus servicios en la misma empresa que los había contratado (Ver Tabla 6). La poca cantidad de personas subcontratadas no indica que el fenómeno no sea recurrente en la ciudad, es una expresión del tipo de oficio que tenían los trabajadores y las ramas de actividad económica en las que se concentraban estos.

TABLA 6. Trabajadores asalariados contratados directamente y subcontratados

	Frecuencia	Porcentaje
CONTRATADOS DIRECTAMENTE	61	98,4
SUBCONTRATADOS	1	1,6
TOTAL	62	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Al analizar el tamaño de los establecimientos en los cuales estaban empleadas las personas que tenían un contrato de trabajo, tampoco se observó un número preponderante de ocupados en condición de informalidad laboral. El DANE indica que son informales, entre otros¹⁵, los empleados y empleadores que trabajan en empresas de hasta 10 trabajadores, pero los datos del estudio evidencian que sólo el 29,0% de los asalariados trabajaba en establecimientos de entre 2-5 personas y el 3,2% en unidades productivas que tenían entre 6-10 trabajadores. El mayor porcentaje de asalariados (53,2%) laboraba en grandes empresas que tenían más 100 trabajadores (Ver Tabla 7).

Tabla 7. Cantidad de personas que tiene la empresa, negocio o unidad productiva donde laboran los asalariados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TRABAJA SOLO	3	4,8	4,8
2 A 5 PERSONAS	15	24,2	29,0
6 A 10 PERSONAS	2	3,2	32,2
11 A 19 PERSONAS	1	1,6	33,8
20 A 30 PERSONAS	3	4,8	38,7
51 A 100 PERSONAS	5	8,1	46,7
101 O MÁS PERSONAS	33	53,2	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

¹⁵ El DANE (2009) contempla como informales los trabajadores cuenta propia no profesionales ni técnicos, los trabajadores familiares sin remuneración, los empleados domésticos y los empleados y empleadores en empresas de hasta 10 trabajadores.

7.1.3 Condiciones de empleo de los trabajadores independientes

Hasta el momento se ha hablado de las características de los asalariados y sus formas de vinculación al mercado laboral, pero ¿cuál era la situación de los trabajadores independientes?. Según los datos recogidos la mayor parte de los cuenta propia (48,5%) tenía un negocio de industria, servicios o finca; le seguían aquellos que declararon haber trabajado en su oficio (10,7%) como plomeros, taxistas, mecánicos, estilistas, entre otros; los que trabajaron por obra (9,2%) y los que lo hicieron por honorarios o prestación de servicios (6,6%). El número de personas que trabajó por piezas o destajo (0,5%), por comisión (4,6%) o vendiendo productos por catálogo (2,6%) no fue representativa (Ver Tabla 8).

Las cifras indican que el grueso de los trabajadores independientes encuestados había creado un negocio o unidad productiva. La hipótesis que se ha manejado hasta el momento es que habrían tomado esta decisión por necesidad ante las escasas oportunidades laborales en la ciudad. Sin embargo, también es necesario tener en cuenta que el auto-empleo ha sido una estrategia promovida por los últimos gobiernos con el objetivo de disminuir los índices de desempleo y minimizarla presión que realizan los cesantes y aspirantes sobre el sector formal del mercado laboral.

Tabla 8. Modalidad de trabajo de los independientes

	Frecuencia	Porcentaje
TRABAJÓ POR HONORARIOS O PRESTACIÓN DE SERVICIOS	13	6,6
TRABAJÓ POR OBRA	18	9,2
TRABAJÓ POR PIEZAS O DESTAJO	1	0,5
TRABAJÓ POR COMISIÓN UNICAMENTE	9	4,6
TRABAJÓ VENDIENDO POR CATALOGO	5	2,6
TRABAJÓ EN SU OFICIO	21	10,7
TIENE UN NEGOCIO DE INDUSTRIA, SERVICIOS O UNA FINCA	95	48,5
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Las cifras de desempleo se pueden disminuir sin crear un sólo puesto de trabajo por la vía de la reducción de la oferta laboral, el control demográfico, cambiando los parámetros de medición, expandiendo la economía formal e informal por múltiples vías, pero también mediante la promoción del auto-empleo. A finales de los años noventa el país pasaba por una de las recesiones económicas más graves de su historia reciente y las tasas de desempleo eran excesivamente altas. En varias de las principales ciudades del país la desocupación superaba el 20% y su tendencia era al alza. Entre las estrategias adoptadas por el gobierno para disminuir las altas tasas estuvo el cambio de metodología para la medición del desempleo y la promoción del autoempleo a través de la creación de la propia empresa mediante la Ley 1014 de 2006 y la Ley 789.

Esta iniciativa gubernamental fue impulsada a través del SENA mediante diversos programas de emprendimiento y empresarismo, la creación de fondos como EMPRENDER y el diseño de concursos que premiaban la iniciativa empresarial. En las universidades también se crearon células de emprendimiento y semilleros para formar empresa con ciertos rubros orientados a premiar las mejores iniciativas empresariales. A su vez, algunas medianas y grandes empresas diseñaron programas de creación de empresa en el marco de sus acciones de responsabilidad social empresarial. Puede argumentarse entonces que se trata de una estrategia gubernamental que bien maquillaba el deterioro del mercado laboral estimulando a las personas a participar en programas de emprendimiento para que se volvieran empresarios. Motivados por este sueño las personas abandonaron sus trabajos o declinaron en la búsqueda de empleo para emprender la carrera empresarial.

Al respecto, un estudio realizado por la *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* mostró que para el año 2006 la tasa de nueva actividad empresarial para Colombia se ubicó en 22,48%, que indica que cerca de 6 millones de adultos entre 18-64 había asumido el reto de crear empresa en nuestro país (Rodríguez, 2008). Aunque en apariencia se trata de un buen indicador que evidencia el dinamismo

de la economía, estas iniciativas no tuvieron ni han tenido efectos muy positivos pues la cantidad de micro empresas que cierra sus puertas en el primer año de funcionamiento llega a la tercera parte y en el siguiente supera la mitad. En Bogotá, por ejemplo, se crean 53.000 empresas anualmente y se liquidan 16.000 sólo en el primer año según la Cámara de Comercio de la ciudad (El Tiempo, 2009).

En el caso de los trabajadores independientes que participaron en esta investigación se desconoce el nivel de éxito o de fracaso que tuvieron con la puesta en marcha de su iniciativa empresarial. Sólo se sabe que al momento de la encuesta la mayoría de ellos (81,1%) realizaba su actividad económica de modo permanente durante todo el año, mientras que sólo el 14,4% lo hacía de manera ocasional y el 4,5% de manera estacional, es decir, en ciertas épocas del año por cosecha o temporada (Ver Tabla 9). Según esta distribución, la mayor parte de los independientes tenía cierto nivel de permanencia en sus trabajos, en otras palabras, *gozaba de una estabilidad pero marcada por la incertidumbre*.

Tabla 9. Permanencia de los trabajadores Independientes en el trabajo que realizan

	Frecuencia	Porcentaje
OCASIONAL (DE VEZ EN CUANDO)	19	14,4
ESTACIONAL (EN CIERTAS ÉPOCAS DEL AÑO, COSECHAS O TEMPORADAS)	6	4,5
PERMANENTE	107	81,1
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Los datos sobre la cantidad de meses que trabajaron los independientes en el último año confirman lo que se viene mencionando, es decir, que gozan de permanencia en su trabajo, más no de estabilidad laboral tal como ha sido entendida en esta investigación. La información arroja que la mayoría de los

cuenta propia (75,0%) trabajó como independiente 12 meses, mientras que sólo el 12,5% lo hizo seis meses o menos (Ver Tabla 10).

Tabla 10. Cantidad de meses que laboraron los trabajadores independientes en el último año

Meses	Frecuencia	Porcentaje
1	1	0,8
2	3	2,3
3	3	2,3
4	3	2,3
5	1	0,8
6	6	4,5
7	3	2,3
8	4	3,0
9	2	1,5
10	6	4,5
11	1	0,8
12	99	75,0
Total	132	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Entre las unidades productivas o empresas que manifestaron tener los independientes están pequeños negocios ubicados en el sector terciario: restaurante, taller de motos, tienda, salón de belleza, boutique, papelería, heladería, sala de internet, taller de confecciones, ebanistería, almacén, bar, parqueadero, miscelánea, cerrajería, academia de baile, panadería, ferretería, centro de atención hospitalaria, comercializadora, entre otros. Según lo señalado sobre la permanencia de los independientes en su oficio, toda esta extensa red de pequeños negocios que se puede observar tanto en las grandes como en las pequeñas ciudades ocupa un lugar muy importante tanto en la estructura económica como en la estructura del mercado laboral en Colombia, pues genera el soporte económico de muchas familias durante todo el año. Aquí el interrogante central es si esa “estabilidad” va acompañada de calidad en el empleo o de precariedad laboral -asunto que será explorado más adelante-.

Lo que si es posible constatar hasta el momento a partir de la muestra de trabajadores analizados, es que existe un pequeño núcleo de obreros/empleados estables rodeados por una amplia y compleja gama de trabajadores autónomos y otros contratados de manera atípica. La misma situación se ha encontrado en otros estudios realizados en los países desarrollados (Harvey, 1990; Carnoy, 2001; Castells, 1999; Coriat, 1996) y en América Latina (De La Garza Toledo, 2001; Neffa 2001; Weller, 2000; Tokman, 2000; Lindenboim, 2002). Ese pequeño núcleo estable y protegido de trabajadores que está vinculado a unas pocas empresas, principalmente ligadas al sector manufacturero, parece generar los ingresos necesarios para dinamizar la amplia economía informal que gira a su alrededor.

Un elemento importante para conocer más a fondo la condición laboral de los trabajadores independientes encuestados, es la cantidad de horas que trabajaban. El análisis de esta variable reveló que los cuenta propia laboraban un promedio 53,79 horas a la semana, es decir, más de la jornada reglamentaria. Los que menos trabajaron lo hicieron al menos durante cuatro horas a la semana, mientras que en el otro extremo se ubicaron los que laboraron más de 71 horas. Dada la polarización del tiempo que dura la jornada de trabajo, la desviación típica alcanzó los 20,011 puntos.

Las cifras muestran que una parte importante de los trabajadores cuenta-propia laboraba cerca de diez horas diarias o más, situación que con el tiempo terminará afectando su condición de salud y calidad de vida, pero sobre todo conllevará a un estilo de vida en función del trabajo. Laborar una cantidad de horas inferior o muy superiora los tiempos establecidos en el código laboral es una práctica usual en el mundo de la informalidad. Esto se debe a la poca regulación del trabajo y la imposibilidad de hacerle seguimiento a este tipo de trabajos por las condiciones en las que se llevan a cabo.

Los trabajadores independientes que no laboraron una jornada de trabajo reglamentaria no lo hicieron porque no tuvieran deseo o disposición de cambiar su situación laboral. El 48,9% no trabaja más horas porque “es lo único que han conseguido” y el 51,1% porque “es la hora que se ajusta a sus necesidades” (Ver Tabla 11). En el primer caso, es claro que las personas trabajan menos de la jornada reglamentaria como estrategia de supervivencia, porque no tienen más opciones. En el segundo caso, por el contrario, se trata de un tipo de trabajo funcional a su modo de vida u ocupación complementaria. Con lo expuesto se observa que existe un grupo de trabajadores independientes que debe laborar una cantidad de horas mucho mayor a la reglamentaria, mientras que en el otro extremo está otro grupo que no trabaja todo el tiempo que quisiera hacerlo. La flexibilidad en la jornada laboral se convierte así en una de las principales características del trabajo independiente y ubica a las personas en una clara posición de subempleo y precariedad laboral.

Tabla 11. Razón por la cual los independientes trabajan menos de 40 horas a la semana

	Frecuencia	Porcentaje
ES LO ÚNICO QUE HA CONSEGUIDO PERO QUIERE TRABAJAR MÁS HORAS	22	48,9
ES LA HORA QUE SE AJUSTA A SUS NECESIDADES	23	51,1
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

7.1.4 Diferencias entre los trabajadores según algunas variables sociodemográficas.

Al desagregar los trabajadores encuestados de la ciudad de Buga por variables significativas como sexo, edad y nivel de escolaridad, se encontraron diferencias significativas entre los trabajadores asalariados y los cuenta propia, especialmente en función de la edad y la escolaridad. Las variaciones respecto al sexo no fueron notables. Los obreros y empleados se distribuyeron de manera homogénea de

acuerdo a esta variable: 31,6% eran hombres y 30,7% mujeres (Ver Tabla 12). La misma situación se encontró para el caso de los trabajadores cuenta propia donde los hombres superaron levemente (68,4%) la participación de las mujeres (66,3%).

Tabla 12. Posición ocupacional de los trabajadores según sexo

POSICIÓN OCUPACIONAL		SEXO		Total
		HOMBRE	MUJER	
OBRERO(A), EMPLEADO(A)	Frecuencia	30	31	61
	% columna	31,6%	30,7%	31,1%
	% del total	15,3%	15,8%	31,1%
PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	Frecuencia	0	2	2
	% columna	0,0%	2,0%	1,0%
	% del total	0,0%	1,0%	1,0%
TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	Frecuencia	65	67	132
	% columna	68,4%	66,3%	67,3%
	% del total	33,2%	34,2%	67,3%
EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	Frecuencia	0	1	1
	% columna	0,0%	1,0%	0,5%
	% del total	0,0%	0,5%	0,5%
Total	Frecuencia	95	101	196
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	48,5%	51,5%	100,0%

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Aunque el sexo es una variable de diferenciación importante a la hora de definir la participación en el mercado de trabajo por las desigualdades históricas de género que han establecido una división social del trabajo, y aunque varios estudios han indicado que las mujeres se han visto forzadas a participar en la informalidad (Sabel, 1983; Osterman, 1983; Salas, 2000; Carnoy, 2001; Urrea, 2010), los datos del presente estudio muestran que la inestabilidad y la precariedad laboral son fenómenos que están afectando en la misma proporción a hombres y mujeres en la ciudad de Buga. El deterioro del mercado de trabajo en las ciudades intermedias habría llegado a tal punto que no establece discriminaciones por sexo; se habría dado una nivelación de las jerarquías sexuales en una dirección claramente negativa. En otras palabras, las desigualdades que afectaban a las mujeres ahora cobijan de la misma manera a los hombres.

La edad es otra variable fundamental de diferenciación en la medida que las personas más jóvenes tienden a desempeñar los trabajos más precarios (Ochoa y Ordoñez, 2004; Cárdenas y Mejía 2007; Ortiz y Uribe, 2004; Urrea, 2010) por su inexperiencia, bajo nivel de escolaridad y mayor adaptabilidad a las condiciones de flexibilidad laboral. De igual forma, las personas adultas de más de 50 años y los adultos mayores (personas de más de 60 años) deben vincularse como independientes o aceptar formas de contratación atípicas por la exclusión sistemática a la que son sometidos por el mercado laboral formal en razón de la carga prestacional que representan y la supuesta “obsolescencia” de sus competencias y conocimientos. En general, jóvenes y viejos son grupos etéreos excluidos en el mundo laboral, o incluidos en claras condiciones de desigualdad.

En Buga se observa dicha tendencia. De un lado, las personas más jóvenes y los adultos tienden a inclinarse¹⁶ hacia la informalidad (Ver Tabla 13). Los datos revelan que la mayor parte de las personas entre 15-19 (72,7%); 41-50 años (71,8%) y 51-60 años (75%), eran trabajadores independientes. La situación se hace más evidente en el caso de los adultos mayores, quienes en su mayoría (80% de las personas entre 61-70 años y el 100% de los que tienen más de 70 años son cuenta propia) trabajaban como independientes. De otro lado, los formales, es decir, los que se ubican bajo la figura de obreros/empleados, se concentraron en los grupos de edad que van de los 20-30 (43,2%) y de los 31-40 (34,5%) teniendo su más baja participación en los grupos más jóvenes (27,3% de las personas entre 15-19 son obreros o empleados) y en los de mayor edad (20% de las personas entre 61-70 son obreros/empleados). De acuerdo con esta distribución es evidente que, aunque la informalidad es el rasgo característico de los trabajadores encuestados, tiende afectar más a los grupos que están en los extremos de la pirámide poblacional, es decir, jóvenes y adultos mayores.

¹⁶Cuando se habla de inclinación no significa que las personas opten por este tipo de trabajos de manera voluntaria, por el contrario, lo hacen por presión del mercado laboral.

Tabla 13. Posición ocupacional de los trabajadores por grupos de edad

		POSICIÓN OCUPACIONAL					
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	TOTAL
GRUPOS DE EDAD	15-19	Frecuencia	3,0	0	8	0	11
		%	27,3	0,0	72,7	0,0	100,0
	20-30	Frecuencia	19	0	25	0	44
		%	43,2	0,0	56,8	0,0	100,0
	31-40	Frecuencia	20	0	37	1	58
		%	34,5	0,0	63,8	1,7	100,0
	41-50	Frecuencia	10	1	28	0	39
		%	25,6	2,6	71,8	0,0	100,0
	51-60	Frecuencia	8	1	27	0	36
		%	22,2	2,8	75,0	0,0	100,0
	61-70	Frecuencia	1	0	4	0	5
		%	20,0	0,0	80,0	0,0	100,0
	Más de 70	Frecuencia	0	0	3	0	3
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		%	31,1	1,0	67,3	0,5	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Finalmente, está la participación de los trabajadores encuestados según nivel de escolaridad. En este caso también se encontró una clara relación entre la cualificación o capital humano y la posición ocupacional. Las personas que cuentan con los menores niveles de escolaridad (básica primaria y secundaria) tienen una excesiva participación en el grupo de los cuenta propia (95,8 % de los que tienen primaria y 90,3% de los que cuentan con básica secundaria estaba en esa posición), mientras que las personas que han terminado su bachillerato o tienen estudios universitarios son aquellas que tienen los niveles más altos de participación en la formalidad (Ver Tabla 14). Aunque la tendencia es clara, es necesario señalar que las personas con educación superior se distribuyen de manera casi homogénea entre aquellos que laboran como obreros/empleados (47,9%) y los que trabajan como cuenta propia (50%).

Tabla 14. Posición ocupacional de los trabajadores por nivel de escolaridad

			POSICIÓN OCUPACIONAL				
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	Total
NIVEL DE ESCOLARIDAD	BÁSICA PRIMARIA	Frecuencia	1	0	23	0	24
		%	4,2	0,0	95,8	0,0	100,0
	BÁSICA SECUNDARIA	Frecuencia	3	0	28	0	31
		%	9,7	0,0	90,3	0,0	100,0
	MEDIA ACADÉMICA O CLÁSICA	Frecuencia	29	1	42	1	73
		%	39,7	1,4	57,5	1,4	100,0
	MEDIA TÉCNICA	Frecuencia	5	0	14	0	19
		%	26,3	0,0	73,7	0,0	100,0
	SUPERIOR	Frecuencia	23	1	24	0	48
		%	47,9	2,1	50,0	0,0	100,0
	NINGUNO	Frecuencia	0	0	1	0	1
		%	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		%	31.1	1.0	67,3	0.5	100.0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

La relación encontrada entre posición ocupacional y nivel de escolaridad revela que si bien la educación amplía las posibilidades de insertarse en el mercado laboral y acceder a un empleo de calidad, no tiene el mismo valor social con el contaba décadas atrás. Castillo (2007) y Mora (2005) se han referido al respecto arguyendo el fenómeno de la sobreeducación, queriendo señalar que aunque la educación incide positivamente en el acceso al mercado laboral al actuar como una señal de las capacidades productivas de los individuos (Riomaña, 2013), entró en un proceso progresivo de desvalorización. Por tanto, las personas deben tener un nivel educativo mucho mayor al requerido por su puesto de trabajo y funciones asignadas. Desde un punto de vista sociológico, la crisis de la educación como factor de inclusión social y como señal para acceder al mercado de trabajo, obedece a lo que Bourdieu (1979) denominó como proceso de inflación de las titulaciones. La devaluación de la educación se habría producido como efecto de cambios estructurales relacionados con la expansión de la cobertura del sistema educativo en la mayor parte de los países del globo, la promoción de la educación como un derecho social en las últimas décadas y el incremento de la participación

del sector privado en la oferta educativa. Desde un punto de vista económico, es resultado de la estrechez de la demanda laboral en Colombia (Castillo, 2007) originada en la incapacidad del sector formal de la economía para generar puestos de trabajo de calidad (Domínguez, 2009). La realidad hoy en día está cargada de ejemplos de personas con mayor nivel educativo que en décadas anteriores, pero con menos opciones de trabajo.

7.2 Garantías laborales: *la precarización y el camino hacia la desaparición del empleo digno*

7.2.1 Planteamientos generales

Las políticas de desregulación y flexibilización laboral que se aplicaron durante el proceso de reestructuración del capitalismo no sólo afectaron la *estabilidad* del empleo sino la *calidad del mismo* (Harvey, 1990; Castells, 1999; Carnoy, 2001). En primera instancia los cambios en los modos de contratación implicaron una reducción significativa de las garantías laborales en la medida que las personas renunciaban al sistema de privilegios con los que contaban los trabajadores con contrato a término indefinido. Pero la reforma no paró allí. Se fue haciendo más profunda y radical extendiéndose hacia los trabajadores cobijados por las convenciones colectivas de trabajo y protegidos por los gremios sindicales (De la Garza Toledo, 2001). El objetivo era claro: reducir los costos de contratación pero también los costos salariales, con la pretendida justificación social y política de generar más puestos de trabajo (Ferreira, 2006). Sin embargo, los analistas de las reformas laborales en América Latina (Weller, 2000; Aquevedo, 2000; Tokman, 2000), han indicado que el objetivo real era posibilitar que los empleadores ajustaran el trabajo con mayor flexibilidad a los requerimientos variables de la demanda.

En efecto, autores como Castells (1999) y Carnoy (2001) concluyen que la reducción de los costes salariales se dio con el propósito de aumentar la rentabilidad y la competitividad de las empresas, de modo tal que se pudiese

mantener y profundizar la lógica capitalista de búsqueda de beneficios en medio de un entorno económico globalizado y altamente competitivo. Los hechos históricos indican que ante la disminución del margen de ganancia los capitalistas operaron por la vía del abaratamiento de los costos de mano de obra, a lo que añadieron una serie de cambios en los modos de producción, las lógicas organizativas y la forma de ejecutar el trabajo, que terminaron por desencadenar el llamado fenómeno de la precarización laboral. En la misma vía, y desde una perspectiva socio-económica, Piore (1983) ha señalado que desde finales de los años sesenta y comienzos de la década setenta, el mercado laboral entró en una fase de profundo deterioro debido al abandono de la inversión de capital en el largo plazo. Tras esto una parte del sector empresarial intentó satisfacer las etapas de expansión de la demanda con medidas de carácter temporal que afectaron principalmente las condiciones laborales en vez de transformar el aparato productivo. Es así como, por un lado, sobre-utilizaron la capacidad instalada conservando viejas instalaciones ya amortizadas y, por otro, modernizaron muy lentamente su maquinaria y equipos, prefiriendo usar métodos de producción intensivos en trabajo que se podían variar fácilmente en lugar de hacer grandes inversiones en la automatización de sus procesos productivos. Con ello la calidad del empleo, como se dijo, se deterioró.

En el caso colombiano el proceso de flexibilización laboral, que terminó por reducir aún más las garantías laborales de los trabajadores, obedeció a la aplicación de las políticas de ajuste estructural implementadas en la mayoría de los países de América Latina desde los años ochenta (Ocampo, Tovar y Lasso, 1998). Como primer paso, durante el mandato de Cesar Gaviria se implementó la Ley 50 acompañada de la Ley 4 de 1992 y la Ley 100 de 1993 (Ahumada, 1995). Años más tarde, durante el gobierno de Uribe, se modificaría nuevamente la legislación laboral mediante la Ley 789 de 2002 (Zerda, 2003).

Los resultados de la aplicación de estas leyes, que debilitaron claramente la institucionalidad laboral vigente y la capacidad de regulación del Estado sobre el mercado, fueron la expansión de la tercerización (Urrea, 2010) y el crecimiento

inusitado de la informalidad (García, 2011; Cárdenas y Mejía, 2007) cuya expresión más clara ha sido la preponderancia del trabajador cuenta propia. El subempleo y la segmentación laboral se suman a los efectos de la desregulación que sufrió la relación salarial profundizando aún más la precarización de los mercados de trabajo en Colombia.

La ciudad de Buga no ha sido ajena a los efectos de las dinámicas económicas globales y los reacomodos del capitalismo. Los datos permiten corroborar esta afirmación en la medida que el mercado laboral del municipio presenta claros síntomas de precarización laboral. Más del 80% de los trabajadores encuestados carece de garantías laborales excepto la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y en menor proporción al Sistema Pensional. Teniendo en cuenta la cantidad de personas que se encuentran vinculadas a la formalidad (32,1%), se puede observar con claridad que incluso un grupo de los trabajadores “estables” no poseía todas las garantías de Ley ofrecidas a la fuerza laboral en Colombia. Esto obedece, en primer lugar, a la preponderancia del trabajo cuenta propia, personas que no cuenta con ningún tipo de protección social, excepto el acceso al sistema de salud. En segundo lugar, es el efecto del proceso de desregulación laboral con el cual se ha buscado mejorar el margen de ganancia por la vía de la reducción de los costes salariales.

En la actualidad las empresas pagan los mínimos de ley, mínimos que disminuyen con la duración de los contratos y la flexibilidad del régimen de contratación. Es evidente cómo los procesos conducentes al debilitamiento de los acuerdos entre capital y trabajo expresados en la inestabilidad del empleo también han repercutido en la calidad del mismo. En ese sentido, es evidente también cómo la vulnerabilidad social que deriva de las condiciones de inestabilidad laboral va de la mano con los procesos de acentuación de la precarización del trabajo.

7.2.2 Expresiones de la precarización

Casi todos los trabajadores de Buga encuestados, independientemente de su posición laboral y forma de trabajo, tenían servicio de salud: es lo único con lo que cuentan. La afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud, como ocurre en la mayor parte de regiones de Colombia (DANE-ENCV, 2012), era prácticamente universal. El 94,4% de los encuestados gozaba de este servicio: 7,1% se encontraba vinculado a la Nueva EPS, 6,6% a los regímenes especiales y 80,6% a otra EPS (Ver Tabla 15).

El número de trabajadores afiliados al servicio de salud era incluso superior a la proporción observada para el total nacional, donde el 90,6% de las personas se encontraba afiliada en el año 2012: 90,5% en la cabecera y 91,1% en las zonas rurales (DANE-ENCV, 2012: 9).

Tabla 15. Tipo de régimen de salud al que se encuentran afiliados los trabajadores

RÉGIMEN	Frecuencia	Porcentaje
LA NUEVA EPS	14	7,1
REGÍMENES ESPECIALES (FUERZAS MILITARES, POLICÍA NACIONAL, U	13	6,6
OTRA EPS	158	80,6
NINGUNA	11	5,6
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Al desagregar la afiliación por categoría ocupacional no se observaron diferencias significativas, pues la mayoría de los trabajadores encuestados, independientemente de su ocupación, se encontraban vinculados al régimen contributivo. El único aspecto a resaltar es el alto porcentaje (26,7%) de Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios que no contaban con afiliación a ningún régimen, es decir, que se encontraban desprotegidos. (Ver Tabla 16).

Tabla 16. Afiliación al sistema de salud por categoría ocupacional

			TIPO DE RÉGIMEN				Total
			LA NUEVA EPS	REGÍMENES ESPECIALES (FUERZAS MILITARES, POLICÍA NACIONAL, U	OTRA EPS	NINGUNA	
CATEGORÍA OCUPACIONAL	Directores y gerentes	Frecuencia	0	0	3	0	3
		Porcentaje	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Profesionales científicos e intelectuales	Frecuencia	1	9	9	0	19
		Porcentaje	5,3	47,4	47,4	0,0	100,0
	Técnicos y profesionales de nivel medio	Frecuencia	1	0	11	0	12
		Porcentaje	8,3	0,0	91,7	0,0	100,0
	Personal de apoyo administrativo	Frecuencia	4	1	19	0	24
		Porcentaje	16,7	4,2	79,2	0,0	100,0
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	Frecuencia	5	3	79	6	93
		Porcentaje	5,4	3,2	84,9	6,5	100,0
	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Frecuencia	2	0	9	4	15
		Porcentaje	13,3	0,0	60,0	26,7	100,0
	Operadores de instalaciones y máquinas ensambladoras	Frecuencia	0	0	8	0	8
		Porcentaje	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Ocupaciones elementales	Frecuencia	1	0	21	0	22
		Porcentaje	4,5	0,0	95,4	0,0	100,0
Total		Frecuencia	14	13	159	10	196
		Porcentaje	7,1	6,6	81,1	5,1	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

En cuanto al pago del servicio de salud se observa que sólo en el 9,7% de los casos el servicio lo pagaba de manera conjunta el trabajador y el patrón, y en el 3,1% lo pagaba completamente la empresa o patrón. La mayor parte de las personas (57,6%) era beneficiaria y cerca de la cuarta parte (24%) pagaba su servicio (Ver Tabla 17). Según estos datos, en un porcentaje que no supera el 15% de la muestra, el servicio de salud era asumido por la empresa contratante, el porcentaje restante de las personas respondía por su servicio o era dependiente de otro miembro del grupo familiar que trabajaba.

Tabla 17. Participación del trabajador en el pago del servicio de salud

	Frecuencia	Porcentaje
PAGA UNA PARTE Y LA OTRA LA EMPRESA O PATRÓN	19	9,7
PAGA EL TOTAL DE LA AFILIACIÓN	47	24,0
PAGA COMPLETAMENTE LA EMPRESA O PATRÓN DONDE TRABAJÓ O TRABAJA	6	3,1
NO PAGA, ES BENEFICIARIO	113	57,6
NO ESTA AFILIADO	11	5,6
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Adicionalmente, el análisis del pago del servicio de salud según posición ocupacional reveló que un grupo importante de los asalariados encuestados (23%) debía pagar el total de la afiliación o incluso no cotizaba porque era beneficiario (41%). Por otro lado, se detalla que la mayoría (65,9%) de los independientes no pagaba el servicio de salud porque era beneficiario (Ver Tabla 18). La situación de los asalariados evidencia que en un número importante de casos el patrón evade el pago de los compromisos de Ley que tiene con sus empleados. En este sentido, el alto porcentaje de afiliados al sistema de salud no era sinónimo de la efectividad del sistema de protecciones sociales ni la continuidad de las garantías laborales ofrecidas por el capital al trabajo en antaño.

En Colombia la prestación del servicio de salud no se obtiene como producto de la vinculación al mundo trabajo sino como efecto de las políticas asistencialistas del Estado encaminadas a mostrar resultados mediante la ampliación indiscriminada de cobertura, sin mayores reparos sobre las condiciones en las que será prestado el servicio. En su conjunto, se observa que los derechos sociales en Colombia han sido convertidos en un negocio y por esa vía se han extendido a buena parte la población.

Tabla 18. Pago del servicio de salud por posición ocupacional

			POSICIÓN OCUPACIONAL				
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	Total
¿QUIÉN PAGA MENSUALMENTE POR LA AFILIACIÓN DE SALUD?	PAGA UNA PARTE Y LA OTRA LA EMPRESA O PATRÓN	Frecuencia	17	2	0	0	19
		Porcentaje	27,9	100,0	0,0	0,0	9,7
	PAGA EL TOTAL DE LA AFILIACIÓN	Frecuencia	14	0	33	0	47
		Porcentaje	23,0	0,0	25,0	0,0	24,0
	PAGA COMPLETAMENTE LA EMPRESA O PATRÓN DONDE TRABAJO O TRABA	Frecuencia	5	0	1	0	6
		Porcentaje	8,2	0,0	0,8	0,0	3,1
	NO PAGA, ES BENEFICIARIO	Frecuencia	25	0	87	1	113
		Porcentaje	41,0	0,0	65,9	100,0	57,6
	NO ESTA AFILIADO	Frecuencia	0	0	11	0	11
		Porcentaje	0,0	0,0	8,3	0,0	5,6
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		Porcentaje	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

La mercantilización de los derechos sociales y la destrucción de las garantías laborales se hace notoria al observar el número de afiliados a los Fondos de Pensiones, las Aseguradoras de Riesgos Profesionales y las Cajas de Compensación Familiar, entidades –las dos últimas- a las cuales sólo se puede acceder mediante vinculación directa con una empresa/ institución o por intermediación de éstas. Los datos de la presente investigación evidenciaron que sólo 31,6% de los encuestados estaba afiliado a un Fondo de Pensiones, 20,9% a una ARP y 20,0% a una Caja de Compensación Familiar (Ver Tabla 19).

Tabla 19. Afiliación de los trabajadores a un Fondo de Pensiones, ARP y Caja de Compensación Familiar

FONDO DE PENSIONES		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	31,6
NO	132	67,3
YA ESTA PENSIONADO	2	1,0
Total	196	100,0
ARP		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	41	20,9
NO	23	11,7
NO SON ASALARIADOS	132	67,3
Total	196	100,0
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	20,0
NO	24	12,3
NO SON ASALARIADOS	132	67,6
Total	195 ¹⁷	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103.

Al desagregar los datos por posición ocupacional se detalla que, en efecto, a estos servicios acceden principalmente las personas asalariadas y no siempre en todos los casos. Por ejemplo, sólo 16,7% de los trabajadores cuenta propia encuestados estaba afiliado a un Fondo de Pensiones contra 62,3% de trabajadores asalariados (Ver Tabla 20). En el caso de la vinculación a la ARP y la Caja de Compensación Familiar ningún independiente accedía a estos servicios por su misma condición de trabajo, pero la cobertura tampoco era universal para los obreros/empleados. Sólo 63,9% de los asalariados estaba vinculado a una ARP y 60,7% a una Caja de Compensación familiar (Ver Tabla 21 y 22 respectivamente).

¹⁷El trabajador que falta para completar los 196 no informó sobre la afiliación.

Tabla 20. Afiliación de los trabajadores a Fondo de Pensiones por posición Ocupacional

			POSICIÓN OCUPACIONAL				Total
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	
Afiliación a Fondo de Pensiones	SI	Frecuencia	38	2	22	0	62
		Porcentaje	62,3	100,0	16,7	0,0	31,6
	NO	Frecuencia	21	0	110	1	132
		Porcentaje	34,4	0,0	83,3	100,0	67,3
	YA ESTA PENSIONADO	Frecuencia	2	0	0	0	2
		Porcentaje	3,3	0,0	0,0	0,0	1,0
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		Porcentaje	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Tabla 21. Afiliación de los trabajadores a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP) por posición ocupacional

			POSICIÓN OCUPACIONAL				Total
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	
Afiliación a una Aseguradora de Riesgos Profesionales	SI	Frecuencia	39	2	0	0	41
		Porcentaje	63,9	100,0	0,0	0,0	20,9
	NO	Frecuencia	22	0	0	1	23
		Porcentaje	36,1	0,0	0,0	100,0	11,7
	NO SON ASALARIA DOS	Frecuencia	0	0	132	0	132
		Porcentaje	0,0	0,0	100,0	0,0	67,3
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		Porcentaje	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Tabla 22. Afiliación de los trabajadores a una Caja de Compensación Familiar por posición ocupacional

			POSICIÓN OCUPACIONAL				Total
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) POR DOMÉSTICO (A)	
Afiliación a Caja de Compensación Familiar	SI	Frecuencia	37	2	0	0	39
		Porcentaje	60,7	100,0	0,0	0,0	19,9
	NO	Frecuencia	23	0	0	1	24
		Porcentaje	37,7	0,0	0,0	100,0	12,2
	NO SABE/NO INFORMA	Frecuencia	1	0	0	0	1
		Porcentaje	1,6	0,0	0,0	0,0	0,5
	NO SON ASALARI ADOS	Frecuencia	0	0	132	0	132
		Porcentaje	0,0	0,0	100,0	0,0	67,3
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		Porcentaje	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

La desafiliación de los independientes a estos servicios y la no cobertura de todos los asalariados son un claro ejemplo del deterioro y precarización del mercado laboral, así como de los altos niveles de evasión que se presentan en nuestro país. La precarización se ha institucionalizado y legalizado a partir de leyes como la 789 del 2002 que dio vía libre para que las empresas privadas manejaran los fondos de pensiones y permitió la transferencia de los fondos de seguridad social del sector público al sector privado, aumentando de paso las semanas de cotización del trabajador y por ende la edad de jubilación (Núñez, 2005). Acciones a través de las cuales el Estado colombiano permitió que tales derechos se convirtieran en una mercancía y en esa medida restringió su acceso sólo a los trabajadores pertenecientes al sector estable y protegido de la economía. La última acción ampliamente conocida, la realizó en el año 2013 cuando pasó los recursos que tenía el liquidado Instituto de Seguros Sociales a Colpensiones, ocasionado un caos monumental en la liquidación y pago de las pensiones.

El panorama de precarización del mundo del trabajo en la ciudad de Buga, se completa con el acceso de los asalariados a algunos beneficios de Ley. En su conjunto se detalla que sólo un poco más de la mitad de los empleados/obreros tenía derecho a vacaciones con sueldo (53,1%), cesantías (54,7%) y las diferentes

primas que contempla la ley(56,3% tenía derecho a una prima de navidad, 51,6% a una prima de servicio y 51,6% a una prima de vacaciones), porcentaje que, en promedio, no alcanzaba a cubrir siquiera la quinta parte de los trabajadores encuestados en la ciudad de Buga (Ver Tabla 23).

Tabla 23. Acceso de los trabajadores asalariados al pago de cesantías, vacaciones con sueldo y primas de Ley

VACACIONES CON SUELDO		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	53,1
NO	30	46,9
Total	64	100,0
DERECHO A CESANTÍA		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	54,7
NO	29	45,3
Total	64	100,0
PRIMA DE SERVICIOS		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	51,6
NO	31	48,4
Total	64	100,0
PRIMA DE NAVIDAD		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	36	56,3
NO	28	43,8
Total	64	100,0
PRIMA DE VACACIONES		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	51,6
NO	31	48,4
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

En el caso de las personas que contaban con viáticos permanentes o bonificaciones anuales la participación era aún más baja, pues estos beneficios sólo cubrían la tercera parte de los asalariados que participaron en el estudio

(32,8%). Por otra parte, la cantidad de trabajadores asalariados que tenía derecho a pago por accidentes de trabajo era muy baja (15,6%), evidenciando así que las personas estaban expuestas a un alto nivel de incertidumbre y corrían bajo su propia suerte ante los posibles riesgos de sufrir accidentes laborales (Ver Tabla 24).

Tabla 24. Acceso de los trabajadores al pago de Viáticos, bonificaciones y accidentes laborales

VIÁTICOS PERMANENTES Y/O BONIFICACIONES ANUALES		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	21	32,8
NO	43	67,2
Total	64	100,0
PAGOS POR ACCIDENTES DE TRABAJO		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	15,6
NO	54	84,4
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Adicional a lo expuesto, considérese que menos de la tercera parte de los empresarios reconocía auxilios. Únicamente el 6,3% de los asalariados encuestados recibía auxilio o subsidio de alimentos; 21,9% subsidio de transporte; 31,3% subsidio familiar y 15,4% subsidio educativo (Ver Tabla 25). Según lo señalado, los empresarios otorgan un mínimo de beneficios a los trabajadores en medio de un contexto económico que privilegia las economías de gama o variedad por encima de las economías de escala (Coriat, 1996), las cuales de algún modo ofrecían trabajos con mayor protección y calidad. Los capitalistas han emprendido una especie de juego o carrera donde la rentabilidad depende de la reducción máxima de los antiguos beneficios y derechos colectivos, y no del mejoramiento de las condiciones tecnológicas de producción o los procesos productivos.

Tabla 25. Acceso de los trabajadores al pago de los diferentes subsidios contemplados por la ley

AUXILIO O SUBSIDIO DE ALIMENTOS		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	6,3
NO	60	93,8
Total	64	100,0
AUXILIO O SUBSIDIO DE TRANSPORTE		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	21,9
NO	50	78,1
Total	64	100,0
SUBSIDIO FAMILIAR		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	31,3
NO	44	68,8
Total	64	100,0
SUBSIDIO EDUCATIVO		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	15,6
NO	54	84,4
Total	64	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

En términos de Marx (1973), las empresas han realizado un aumento de la plusvalía o margen de ganancia por la vía de una reducción considerable del capital variable. Según Piore (1983), esto obedece al abandono de la inversión de capital en largo plazo que obliga a los empresarios a responder a la expansión de la demanda con políticas que afectan las condiciones laborales en vez de modificar el aparato productivo. Castells (1999) se ubica en la misma línea. Señala que la reducción de los costes laborales ha sido una de las estrategias implementadas por el capitalismo con el objetivo de “profundizar en la lógica capitalista de búsqueda de beneficios en las relaciones capital-trabajo” (Castells; 1999: 45). Las estrategias adoptadas por los dueños y administradores del capital no son nuevas, la historia reciente muestra que hacen parte de las prácticas precarias de contratación asumidas desde la implementación del régimen de

acumulación flexible que nació en los años ochenta, mediante el cual el sistema capitalista buscó contrarrestar las rigideces del sistema. La transición del fordismo y taylorismo clásico hacía el nuevo régimen de acumulación implicó flexibilizar los procesos laborales y los mercados de mano de obra en una clara maniobra por debilitar el contrato laboral (Harvey, 1990). El resultado fue un aumento considerable del poder del capital frente al trabajo (Castells, 1999), un declive del movimiento sindical (Castells, 1999; De la Garza Toledo y Neffa, 2001) y el fenómeno de la individualización del trabajo (Castells, 1999; Bauman, 2001; Carnoy, 2001), entre otros efectos.

En una perspectiva de larga duración se observa que las prácticas de precarización laboral han sido una constante durante toda la historia del sistema capitalista. Las detalladas descripciones que realiza Marx (1973) en su obra *El Capital* sobre la formación y evolución del capitalismo, dan cuenta que los dueños de los medios de producción extendieron la jornada laboral e hicieron reducciones significativas a los salarios como forma de ampliar la *plusvalía*. Sin embargo, con el endurecimiento de la legislación fabril y el rechazo moral de la sociedad frente a estos métodos optaron por otras formas de precarización. La nueva estrategia consistió en transformar el proceso técnico introduciendo medios más eficientes de producción, modificar las condiciones laborales y finalmente aumentar la intensidad del trabajo. Todas estas formas de precarización laboral buscaban un decrecimiento del tiempo de trabajo remunerado a favor del crecimiento del tiempo de trabajo no remunerado. En términos conceptuales, los capitalistas buscaron intensificar el proceso de acumulación de capital mediante la generación de plusvalía absoluta y más adelante por medio de la generación de plusvalía relativa. En aquel tiempo, como ahora, los dueños del capital han pretendido a toda costa ahorrar condiciones de trabajo disminuyendo ampliamente las condiciones laborales del obrero. Para Marx la precarización era un fenómeno inherente al desarrollo del sistema capitalista, una práctica necesaria para lograr su expansión y un resultado directo de lo que denominó como La Ley General de Acumulación de Capital. Esta Ley indica que la acumulación no puede darse más

que intensificando el proceso de explotación y generando la pauperización de grandes masas de población. En otras palabras, Marx quiso decir que el crecimiento de la riqueza se da sobre la base del crecimiento de la miseria. Esta Ley, olvidada en el mundo académico y por muchos criticada, ha sido demostrada empíricamente en las sociedades contemporáneas por autores como Boltanski y Chiapello (2002). Ellos muy bien describen en el libro, *El nuevo espíritu del capitalismo*, cómo el crecimiento de la riqueza en las últimas décadas ha estado acompañado, como en ninguna otra época histórica, del crecimiento desmedido de la pobreza y la desigualdad. En ningún otro tiempo se había visto una rentabilidad semejante del capital como efecto de las múltiples estrategias de especulación del sector financiero y bursátil, y paralelamente una extensión de la pobreza por todos los sectores del planeta. La misma evidencia se puede encontrar en los análisis sobre desigualdad en América Latina medida a través del índice de Gini, y en la distribución de la población por quintiles de ingreso. Allí se ve claramente cómo la riqueza ha crecido de manera paralela a la pobreza en todos los países de la región.

La precariedad laboral ocasionada por la lenta disminución de las garantías laborales tiende a acentuarse por los bajos ingresos que reciben los trabajadores por el desarrollo de su actividad. En el caso de los encuestados se encontró que 73,5% ganaba menos de un millón al mes, es decir, menos de dos salarios mínimos legales. Dentro de este grupo sobresalen aquellos que devengaban entre \$200.001 y \$400.000 (16,8%), y entre \$400.001 y \$700.000 (29,1%). Sólo la cuarta parte de los trabajadores encuestados tenía salarios por encima del millón de pesos y un pequeño grupo, no superior al 10%, tenía salarios por encima de los dos millones (Ver Tabla 26).

Tabla 26. Ingreso mensual de los trabajadores encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
DE \$0 A \$200.000	27	13,8
DE \$200.001 A \$400.000	33	16,8
DE \$400.001 A \$700.000	57	29,1
DE \$700.001 A \$1.000.000	27	13,8
DE \$1.000.001 A \$1.500.000	19	9,7
DE \$1.500.001 A \$2.000.000	10	5,1
DE \$2.000.001 A \$3.000.000	7	3,6
DE \$3.000.001 A \$4.500.000	6	3,1
MÁS DE \$4.500.000	4	2,0
NO INFORMA	2	1,0
NO SABE	4	2,0
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Los salarios monetarios de los trabajadores de la ciudad de Buga encuestados evidencian que existe una extrema polarización del ingreso que incide de manera directa en la ampliación de las brechas de desigualdad. En esta localidad, al igual que sucede en varios de los países de la región, un pequeño grupo gana los salarios más elevados mientras que la inmensa mayoría obtiene los salarios más bajos. Los datos sobre distribución de la población por deciles de ingreso para los países de América Latina muestran esta tendencia. A comienzos de la presente década los dos primeros grupos, es decir, el quintil más pobre tenía menos del 5% del ingreso total, mientras que los dos últimos deciles, es decir, el quintil más rico, concentraba entre el 50-70% del mismo (CEPAL, 2012: 67).

La polarización del ingreso y las grandes desigualdades salariales derivadas de las lógicas de funcionamiento del sistema capitalista y sus métodos de acumulación generan grandes desigualdades sociales que en últimas no hacen más que contribuir a la reproducción de las diferentes formas de estratificación y exclusión social. De esta forma, es claro que la precariedad y la inestabilidad del mercado laboral van de la mano con la pobreza y la desigualdad. Al respecto Castells (1999) ha indicado que pese al crecimiento económico y al aumento de la renta per cápita la flexibilización ocasionó una caída del salario real y la renta familiar y contribuyó al aumento de la pobreza y la desigualdad en la mayor parte

de los países del planeta. En Colombia la manifestación de este fenómeno es clara: “durante la década del noventa la población ocupada con ingresos menores a un salario mínimo pasó del 23,2% al 37,1%, representando un incremento de casi el 60% en la tasa de participación sobre el empleo total” (Ferreira, 2006: 69). A comienzos del siglo XXI la situación tendió a agravarse. Entre el 2003 y el 2004 más de la mitad de la población ocupada (52,29%) recibía ingresos inferiores a un salario mínimo legal y el 85% recibía ingresos inferiores a dos salarios mínimos legales vigentes (Ferreira, 2006). El origen de tal situación se encuentra en las extremas desigualdades que engendra el mercado de trabajo en Colombia. En el 2002 el ingreso promedio de los patronos duplicaba el de los asalariados y era cuatro veces superior al de los trabajadores cuenta propia que para la fecha recibían solamente el 63% de los ingresos que tenían hace diez años (Ferreira, 2006).

Los datos de la última Encuesta de Ingreso y Gastos (2009) realizada entre el 2006 y el 2007 son especialmente reveladores en cuanto al grado de pauperización que han alcanzado los trabajadores en Colombia y las desigualdades conexas que esto ha traído. La distribución de los hogares - unidades de gasto- por deciles de ingreso, según el promedio de ingreso corriente monetario disponible que tenían, muestra que los hogares del decil uno tenían un ingreso promedio de \$44.877 mientras que los hogares ubicados en el decil diez tenían un ingreso promedio de \$ 4.120.105. Los datos evidencian que los hogares más ricos tenían un ingreso 100 veces mayor al de los hogares más pobres. Las extremas desigualdades en el ingreso explican por qué Colombia tiene uno de los índices de Gini más alto en América Latina (0,545 en el 2011), superado sólo por países como Brasil (0,559 en el 2011) (CEPAL, 2012: 50), y por qué el número de pobres disminuye tan lentamente.

El gran teórico del capitalismo, Karl Marx, ya había descrito esta situación a partir de sus observaciones sobre el funcionamiento del *capitalismo salvaje* emergido después de la revolución industrial. Aun cuando ha sido ampliamente criticado y sus tesis enviadas al baúl de la historia sociológica, es pertinente retomar sus

agudas observaciones. De acuerdo con Marx (2004) los capitalistas siempre han tendido a explotar a los obreros al pagarles un salario que no corresponde con el trabajo realizado argumentado que esto contribuye a la estabilidad del sistema. Sin embargo, cuando las ganancias de los dueños del capital aumentan el salario se mantiene estable, pero cuando disminuyen el salario se ve afectado. Para Marx, los obreros no ganan con el sistema capitalista pero siempre pierden con él. El aumento de la riqueza de una sociedad significa el aumento de la pobreza del obrero porque el capital siempre es trabajo acumulado expropiado al obrero. El capital es la propiedad privada sobre el trabajo ajeno; robo legitimado por la ley que se reproduce para engendrar más capital.

Para los empresarios colombianos y para el mismo Estado que los representa en la actualidad, los salarios de la masa obrera no se pueden aumentar por encima del 10 o 20% porque esto traería un incremento tal de los costes de operación que haría inviable el funcionamiento de las unidades productivas. En la década de los noventa se argumentó que la economía pasaba por una época de recesión, justificando con esto no sólo el estancamiento y disminución de los salarios sino el despido de una gran cantidad de asalariados. Todo parece indicar que es la “pobreza” de los capitalistas lo que no permite un mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los obreros. No obstante, Marx (2004) indicó que en épocas de bonanza el bienestar de los obreros tampoco tendía a mejorar. Para este autor cuando la prosperidad crece aumenta la competencia capitalista como efecto del incremento de la inversión; ese aumento de la competencia lleva a la ruina a los pequeños capitalistas y más tarde al aumento de la masa de obreros. Como resultado final la competencia se hace más *antinatural y violenta*.

Algunos economistas profesionales que trabajan para el Estado también han defendido la posición de los empresarios contemporáneos, agregando además que lo aconsejable es mantener un régimen de salarios flexible, pues la rigidez genera desempleo al imposibilitar que la oferta y la demanda de trabajo se ajusten según los cambios del mercado:

Los economistas ortodoxos consideran que los salarios monetarios rígidos son la causa principal del desempleo. Sostienen que, si los salarios monetarios descendieran siempre que disminuyera la demanda agregada, los salarios reales también se reducirían y el volumen de empleo aumentaría. (Appelbaum, 1983: 80)

Este argumento fue rebatido años más tarde por los economistas post-keynesianos quienes señalaron que los salarios monetarios y los salarios reales no variaban en el mismo sentido (Appelbaum, 1983) pues estaban sujetos a diferentes influencias y podían incluso moverse en sentido contrario. La flexibilidad de los salarios tampoco es la solución porque puede exponer a las empresas a una mayor incertidumbre. En resumen, todo indica que el salario y empleo no poseen una relación directa y lineal, y que la oferta y la demanda de trabajo no varía en función de salario real como sostenía la teoría económica ortodoxa.

Un argumento por la misma línea fue utilizado en los años ochenta para justificar por qué no podía haber pleno empleo. Los economistas del siglo pasado sostenían, basados en las evidencias aportadas por la curva de Phillips, que el pleno empleo era negativo porque producía inflación (Piore, 1983; Thurow, 1983). Sin embargo, los hechos reales mostraron que las diferentes teorías económicas que impedían la adopción de políticas económicas de pleno empleo no eran del todo ciertas y tras de ellas se escondían otro tipo de argumentos no económicos.

La política económica es el resultado de un proceso político. Los actores importantes de ese proceso son, por un parte, los sindicatos y los grupos minoritarios organizados, que piden una postura expansiva y una tasa baja de desempleo y, por otra, la comunidad empresarial y bancaria, que han sido infinitamente más precavidas y conservadoras. (Piore, 1983: 55)

Como resultado las políticas adoptadas y la misma tasa de desempleo son el resultado de un equilibrio de poderes y en menor medida de la mutua influencia de

las diferentes variables económicas. “Los debates utilizan un vocabulario suministrado por los economistas y los portavoces son economistas profesionales, pero el resultado se debe a presiones políticas directas” (Piore, 1983: 55). En últimas, el bajo nivel salarial y el desempleo se explican por factores institucionales y sociales, por las oportunidades económicas y la movilidad social, y no sólo por el funcionamiento e interacción de las múltiples variables socio-económicas.

Continuando con el análisis de los datos recogidos, se observa que la vulnerabilidad de los trabajadores encuestados en la ciudad de Buga y la de sus hogares, tiende acentuarse si se tiene en cuenta la cantidad de personas que dependía de los ingresos de un aportante o dos. En un número considerable de casos, tres (19,1%), cuatro (29,4%) y hasta cinco (5,9%) y seis personas (4,4%) dependían de un solo ingreso en el hogar. También se presentaron situaciones donde el número de dependientes doblaba en cantidad a los aportantes (dos aportantes contra cuatro dependientes [27,4%]; tres aportantes seis dependientes [28,6%]) (Ver Tabla 27).

Tabla 27. Número de aportantes VS número dependientes

			NÚMERO DE PERSONAS QUE APORTAN MENSUALMENTE PARA EL SOSTENIMIENTO DEL HOGAR?						Total
			1	2	3	4	6	MÁS DE SIETE	Total
NÚMERO DE PERSONAS PORHOGAR	1	Frecuencia	20	0	0	0	0	0	20
		Porcentaje	29,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,2
	2	Frecuencia	5	20	0	0	0	0	25
		Porcentaje	7,4	21,1	0,0	0,0	0,0	0,0	12,8
	3	Frecuencia	13	29	3	0	0	0	45
		Porcentaje	19,1	30,5	14,3	0,0	0,0	0,0	23,0
	4	Frecuencia	20	26	5	6	0	0	57
		Porcentaje	29,4	27,4	23,8	66,7	0,0	0,0	29,1
	5	Frecuencia	4	15	3	1	0	0	23
		Porcentaje	5,9	15,8	14,3	11,1	0,0	0,0	11,7
	6	Frecuencia	3	1	6	0	1	0	11
		Porcentaje	4,4	1,1	28,6	0,0	100,0	0,0	5,6
	MÁS DE 6	Frecuencia	3	4	4	2	0	2	15
		Porcentaje	4,4	4,2	19,0	22,2	0,0	100,0	7,7
Total		Frecuencia	68	95	21	9	1	2	196
		Porcentaje	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Los hallazgos del presente estudio y los datos agregados sobre distribución del ingreso y niveles de renta en los diferentes países de América Latina, permiten señalar cómo la transición hacia el modelo de acumulación flexible ha representado una pauperización creciente de las condiciones de vida de la mayor parte de trabajadores de la región, imposibilitando su integración a la sociedad y el ejercicio de sus libertades fundamentales. Las personas viven en el límite de la supervivencia en el contexto de unos Estados-Nación que se proclaman como democráticos pero donde la equidad, el bienestar y la calidad de vida son un mero discurso utilizado por las élites del poder para legitimar su dominación. Para autores como Bassiouni (1998), Boron (2004) y O'Donnell (2004), esto es un resultado de las incoherencias e incompatibilidades entre los principios que rigen las democracias liberales y las economías de mercado.

Para Bassiouni (1998) la piedra angular para el ejercicio de la democracia es el respeto de dos derechos sociales básicos: el pluralismo y la solidaridad social. El sistema capitalista es coherente con el primero pero no con el segundo porque limita el desarrollo de la libre empresa y la libertad individual. Para O'Donnell (2004), un Estado democrático debe propender por el bien común de sus ciudadanos y garantizar sus derechos sociales independientemente de la posición que ocupen en la jerarquía social. En su accionar práctico debe conllevar a la igualdad por medio de un sistema de leyes, pero lo que se encuentra en la realidad es que ha contribuido a la perpetuación de las desigualdades en tanto cimenta las bases del sistema capitalista y respalda la dominación de quienes controlan los medios de producción. En conclusión, muy en sintonía con los planteamientos de Boron (2004), se puede señalar que la pauperización a la que han sido sometidos los trabajadores en las sociedades modernas obedece a la incompatibilidad entre la democracia liberal y el sistema capitalista, pues la primera promueve un sistema de derechos colectivos y el segundo se fundamenta en el individualismo económico. En palabras de Boron (2004), un capitalismo democrático tiene grandes límites y dificultades pues,

Los agentes sociales de la democracia no pueden aspirar a “democratizar el mercado”. En ese reino privilegiado de los intereses privados no caben los argumentos de la justicia distributiva [...] el dilema no es entre estado y mercado, sino entre democracia y mercado. Y sus representantes no vacilan en sacrificar la primera en aras del segundo.(Boron, 2004: 15-16)

Pese a que buena parte de los trabajadores encuestados en la ciudad de Buga no tenían estabilidad laboral ni contaba con un trabajo decente -OIT-, tampoco manifestaban interés por cambiar el trabajo que tenían en el momento (63,8%). Sólo un poco más de la tercera parte de los encuestados (36,2%) estaba interesado en hacerlo, es decir, que muy pocas personas manifestaban estar subempleadas (Ver Tabla 28).

Tabla 28. Deseo del trabajador por cambiar el empleo actual

	Frecuencia	Porcentaje
SI	71	36,2
NO	125	63,8
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Las cifras sobre subempleo encontradas para la ciudad de Buga son muy similares a la tendencia nacional que muestra que en promedio más de 30% de ocupados manifiesta estar inconforme con sus condiciones laborales bien sea por el ingreso que recibe, la cantidad de horas que trabaja o el tipo de trabajo que realiza. Desde el año 2007 hasta la actualidad el subempleo objetivo se ha ubicado por encima del 10% en Colombia y el subempleo subjetivo por encima del 30% con escasas variaciones negativas (DANE-ECH, 2013: 3), lo que indica que en nuestro país más del 40% de los ocupados se considera subempleado: otra evidencia de la precariedad del empleo con el que cuentan. Al desagregar los subempleados por posición ocupacional se encuentra que casi la misma proporción de obreros y empleados (29,5%) como de cuenta propia (39,4%) desean cambiar de trabajo, es decir, no había una diferencia marcada entre

ambos. Las cifras indican que incluso un 60,6% de los independientes no deseaba cambiar de trabajo (Ver Tabla 29).

Tabla 29. Deseo de cambiar el empleo actual por posición ocupacional

			POSICIÓN OCUPACIONAL				
			OBRERO(A), EMPLEADO(A)	PATRÓN (A), EMPLEADOR(A)	TRABAJADOR (A) POR CUENTA PROPIA	EMPLEADO (A) DOMÉSTICO (A)	Total
¿DESEA CAMBIAR EL TRABAJO QUE TIENE ACTUALMENTE?	SI	Frecuencia	18	0	52	1	71
		Porcentaje	29,5	0,0	39,4	100,0	36,2
	NO	Frecuencia	43	2	80	0	125
		Porcentaje	70,5	100,0	60,6	0,0	63,8
Total		Frecuencia	61	2	132	1	196
		Porcentaje	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

En el caso de los trabajadores que sí estaban interesados en cambiar de trabajo, el mayor porcentaje de ellos buscaba mejorar sus ingresos (34,2%) y la utilización de sus capacidades o formación (10,2%). El resto de los trabajadores encuestados quería cambiar de empleo porque tenía problemas en el trabajo (12,8%), no le gustaba el trabajo actual (2,0%) o su trabajo le exigía mucho esfuerzo físico o mental (3,1%) (Ver Tabla 30). De todos los trabajadores encuestados sólo el 16,8% había realizado alguna diligencia en las últimas cuatro semanas para cambiar de trabajo, es decir, menos de la mitad de los subempleados había efectuado acciones reales con el objetivo de mejorar su vinculación laboral (Ver Tabla 31).

Tabla 30. Razones por las cuales los trabajadores deseaban cambiar de empleo

PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE SUS CAPACIDADES O FORMACIÓN		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	10,2
NO	51	26,0
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0
DESEA MEJORAR SUS INGRESOS		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	67	34,2
NO	4	2,0
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0
PORQUE EL TRABAJO ACTUAL ES TEMPORAL		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	12,8
NO	46	23,5
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0
PROBLEMAS EN EL TRABAJO		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	5,1
NO	61	31,1
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0
NO LE GUSTA EL TRABAJO ACTUAL		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	2,0
NO	67	34,2
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0
SU TRABAJO ACTUAL EXIGE ESFUERZO FÍSICO O MENTAL		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	3,1
NO	65	33,2
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0
PROBLEMAS AMBIENTALES (AIRE, OLORES, RUIDOS, TEMPERATURA, ETC)		
	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	0,5
NO	70	35,7
NO DESEA CAMBIAR DE TRABAJO	125	63,8
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Tabla 31. Trabajadores que realizaron alguna diligencia para cambiar de empleo

	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	16,8
NO	163	83,2
Total	196	100,0

Fuente: Encuesta sobre condiciones de empleo en la ciudad de Buga, año 2103

Las cifras sobre subempleo objetivo son mucho más altas que las observadas para el total nacional y las principales ciudades del país, donde menos de la tercera parte de los subempleados realiza acciones objetivas para cambiar de trabajo (DANE-ECH, 2013). Sin embargo, se conserva cierta resistencia al cambio aun cuando exista una expresa manifestación de inconformidad con las condiciones laborales que se tiene. Este comportamiento puede obedecer, como ya se indicó, al sentimiento desmoralizador que produce el comportamiento del mercado laboral en Colombia, donde cada vez parece más fácil salir que entrar.

7.3 Estructura del mercado laboral: *la sociedad de los marginados*

La teoría clásica señala que los mercados de trabajo no sólo están divididos por áreas geográficas, ramas de actividad económica y tipos de empleo (Rau, 2006), sino que también se encuentran fragmentados y estratificados, es decir, poseen una estructura asimétrica. Para Piore (1983) y Kaufman (1983), el mercado de trabajo de la década de los ochenta estaba segmentado en torno a dos grandes grupos o sectores, uno primario y otro secundario, diferenciados en función del tipo de contrato, las garantías laborales, las condiciones de trabajo, el salario y la calificación profesional. Variables socio-demográficas como el sexo, la edad, la pertenencia étnica y el lugar de origen, jugaban además como factores de estratificación en cada uno de los segmentos del mercado laboral (Sabel, 1983; Osterman, 1983).

Para Harvey (1990) la evolución de los mercados de trabajo en los años noventa llevó a la conformación de una estructura un poco más dinámica a la presentada por Piore (1983) y Kaufman (1983). La nueva estructura del mercado de trabajo se puede dibujar como un anillo de círculos concéntricos en cuyo centro está un pequeño grupo de trabajadores protegidos que cuentan con empleos para toda la vida. Alrededor de estos hay dos grupos, ambos expuestos a las políticas de rotación de personal; el primero conformado por trabajadores de tiempo completo y el segundo conformado por trabajadores con empleos atípicos: empleados de medio tiempo, temporarios, personal con contratos a tiempo establecido, subcontratados y aprendices. Por último están los trabajadores de la periferia: empleados terciarizados, “cuenta propia” o con empleo autónomo y aquellos expuestos a condiciones aún más flexibles de subcontratación.

El análisis de los diferentes tipos de empleos que tienen las personas encuestadas en la ciudad de Buga demuestra que no existe un sólo mercado de trabajo sino múltiples mercados, pues existe diversidad en la participación de los ocupados por ramas de actividad económica, así como en su profesión y escolaridad. Es evidente que todas las personas no compiten entre sí porque no todas tienen los mismos perfiles ni buscan trabajo en las mismas áreas de la economía. No obstante, se pudo observar que el mercado de trabajo está ampliamente segmentado y posee grandes asimetrías en función de elementos como las garantías laborales, el salario y la calificación profesional. De igual forma está fuertemente estratificado de acuerdo con variables como la edad y la escolaridad. Otros factores de diferenciación como el sexo y la pertenencia étnica no tuvieron mucha incidencia.

La visión que más parece ajustarse a los datos recogidos es la de Harvey (1990), pues el mercado de trabajo de Buga –que refleja la muestra que se tomó- se asemeja más a una espiral que a una estructura dual como la esbozada por los teóricos de la segmentación laboral. En el centro de la espiral está un pequeño grupo de obreros/empleados contratados a término indefinido (21,9%), lo que Harvey llamó como el grupo de los trabajadores protegidos con empleos para toda

la vida. Estos trabajadores se ubican principalmente en el sector de *Comercio, Restaurantes y Hoteles* (34,4%) y en el de *Servicios Sociales, Comunes y Personales* (47,5%). Al parecer se trata de personas que laboran en establecimientos vinculados al turismo religioso asociado a la Basílica del Señor de los Milagros, y en instituciones del sector oficial y público de la ciudad. Este grupo de trabajadores tienen empleos estables protegidos por la legislación laboral y cuentan con la mayor parte de las garantías de ley. Alrededor de estos hay un pequeño grupo de obreros/empleados (6,6%) contratados a término fijo muchos de los cuales no poseen todas las garantías de ley. En palabras de Harvey (1990), son empleados estables pero expuestos a las políticas de rotación de personal y en esa medida ciertamente vulnerables. Desde la conceptualización de Kaufman(1983) ambos grupos de trabajadores, pese a estar en el sector “protegido”, no hacen parte del sector seguro de la economía, compuesto por industrias manufactureras muy sindicadas donde los salarios son relativamente elevados, hay demanda no fluctuante de producto final y existen acuerdos de negociación colectiva (Kaufman, 1983: 217). Tanto los trabajadores del núcleo como los del siguiente anillo que le sigue a éste harían parte del sector abierto, compuesto por establecimientos del sector servicios, plantas industriales pequeñas con una presencia débil de sindicatos y donde hay una demanda del producto final fluctuante.

En la periferia del círculo, y completando la estructura del mercado, se observa un amplio segmento (67,3%) de trabajadores autónomos o cuenta propia. Estas personas tienen los trabajos más flexibles: no tienen contrato laboral, trabajan más de 48 horas semanales, no están afiliados a una ARP ni a una Caja de Compensación Familiar, en muchos de los casos no cuentan con afiliación a un Fondo de Pensiones y Cesantías, y por su condición no tienen acceso a ninguna clase de subsidio o prima. Lo único con lo que cuentan es con la afiliación al Sistema de Salud, en muchos casos como beneficiarios de un familiar vinculado a la formalidad laboral. De acuerdo con esto, es notorio como el mundo del trabajo no ha llegado a su fin, pero tal vez sí el del trabajo decente y de calidad. Los

resultados de este estudio y de otros ya referenciados a lo largo del análisis evidencian que el segmento de trabajadores vinculados al sector estable y seguro de la economía es cada vez más pequeño en razón del aumento de los altamente inestables. Durante la época de oro del capitalismo el pleno empleo y el trabajo de largo plazo fueron la regla. Hoy en día parecen ser la excepción. Las fábricas, empresas, instituciones y demás agentes productivos y burocráticos, no van a prescindir de los trabajadores pero si están interesados en librarse de los acuerdos contractuales que ligaban el capital y el trabajo.

Algunas de las razones que explican esta tendencia, es decir, la poca presencia de trabajadores estables pertenecientes al sector seguro de la economía, y la preponderancia de los altamente inestables, ya han sido señaladas páginas atrás: una excesiva inclinación de la economía de la ciudad hacia el sector servicios, una presencia débil del sector de las manufacturas, el crecimiento desmedido de los micro establecimientos, la alta proporción de trabajadores cuenta propia y la estrechez del sector formal. Factores que indican que la precariedad del mercado laboral estaría relacionada con una economía poco diversificada, ligada a las actividades agropecuarias y agro industriales -que generan productos con un bajo valor agregado-y con una presencia débil del sector industrial y de empresas creadoras de bienes de alta tecnología.

Sin embargo, debe anotarse que no se trata de una particularidad de esta ciudad. La economía de Buga refleja de algún modo los rasgos de la estructura económica y productiva de Colombia y de otros países “subdesarrollados” de la región, que se caracterizan por su dependencia de la explotación de minerales y otros recursos naturales, la producción de bienes agrícolas y pecuarios, la comercialización de bienes manufacturados y las actividades ligadas a los servicios. Al ahondar un poco más en las raíces del problema se encuentra que la posición que asumen estos países en las redes de la economía mundial, que incide de manera clara en la estructura del mercado laboral, ha dependido y depende aún de las claras condiciones de inequidad en las que se han insertado en esas redes a lo largo de la historia.

Para los representantes de la *teoría de la dependencia*, los países latinos se vincularon tardíamente al capitalismo global por las relaciones de colonialidad que mantenían con los países europeos, y por tanto quedaron relegados a una posición de inferioridad y subordinación que no les ha permitido tener un papel importante en la economía mundial. Para Castells (1999), aunque la economía informacional y global (economía red) está organizada en flujos y redes y en un mismo país, se pueden observar paralelamente sectores productores de alta tecnología y de bienes primarios sin ningún valor agregado, la posición de los países está relacionada con la división internacional del trabajo. Esta división relega a ciertos países a la producción de bienes primarios y la explotación de materias primas y a otros les reserva el derecho de crear bienes manufacturados de alto valor.

Las desigualdades en la inserción a los mercados internacionales y a las redes de la economía global aparecen, así, como uno de los obstáculos de mayor relevancia para que las empresas puedan ofrecer trabajos de calidad. Buga, y muchas otras localidades y ciudades de la región han recibido los efectos de esta tendencia social y por tanto se ven incapaces de crear puestos de trabajo, estables y seguros. La situación tiende a profundizarse gracias a factores de carácter político. Los gobiernos locales en Colombia, dependientes de los caciques políticos regionales y los poderes centrales, no hacen nada por regular el mundo del trabajo o por diseñar planes que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores. El mundo político está preso de los intereses económicos que lo han colonizado y no hace mucho por garantizar los derechos sociales de los ciudadanos. De acuerdo con Bourdieu, citado en Bauman (2001: 65), esto es un resultado de la *economía política de la incertidumbre*, una economía donde el poder ha escapado de la política gracias a la ayuda de los gobiernos de los Estados y sus políticas de desregulación y privatización. Esto se da porque el poder tiende a ser mundial y extraterritorial mientras que la política mantiene sus anclajes territoriales y locales.

El gran problema que tienen los Estados y la política para regular el capital en la actualidad es que “el capital se ha hecho extraterritorial, ligero, sin estorbos y desincrustado hasta un extremo sin precedentes, y el nivel de movilidad espacial que ya ha alcanzado es perfectamente suficiente para chantajear a los organismos políticos vinculados con el territorio para que se sometan a sus exigencias” (Bauman, 2001: 36). Actualmente el Estado y las instituciones políticas deben ajustarse a las exigencias del capital para que éste llegue y permanezca en su territorio, “utilizando toda la capacidad reguladora a disposición del gobierno para aclarar y hacer creíble que esas capacidades reguladoras no serán utilizadas para limitar las libertades del capital [...] En la práctica esto significa impuestos bajos, pocas normas o ninguna, y sobre todo, un mercado de trabajo flexible” (Bauman; 2001: 37). En pocas palabras, ajustar el juego político a las reglas de la libre empresa.

En Colombia la capacidad de regulación y control que tiene el Estado sobre el capital es aún más limitada debido a los múltiples acuerdos financieros que han realizado los gobiernos en las últimas décadas con la banca multilateral internacional con el objetivo de financiar y mantener sólida la economía nacional. Para la década de los noventa, año en el que se radicalizan las políticas de liberalización de la economía, estos acuerdos derivan en:

La desregulación del comercio exterior bajo la lógica de la globalización financiera y una política agresiva de apertura al capital privado extranjero, la cual incluye privatizaciones de empresas públicas, control de empresas privadas nacionales por grupos multinacionales y un ambiente favorable para la instalación de nuevas plantas, en el marco de una política de fuertes exenciones tributarias al capital extranjero y a los grupos capitalistas nacionales articulados al capital financiero internacional. (Urrea, 2010: 152)

La estructura del mercado laboral de la ciudad de Buga que resulta, de un lado, de las relaciones históricas de colonialidad que colocan a Colombia en una posición muy desigual en la división internacional del trabajo, y de otro, de la incapacidad del Estado para regular el capital –entre otros factores-, muestra que estamos ante la emergencia de *la sociedad de los marginados*. Una sociedad compuesta por personas excluidas del sistema social o con poca capacidad de integrarse y participar en los diferentes escenarios de la vida cotidiana porque su trabajo sólo genera recursos para sobrevivir o vivir de manera muy limitada. Personas sin acceso a la ciudadanía plena por las limitaciones que imponen sus condiciones de vida. Los marginados son pobres estructurales, indigentes, pobres recientes, personas proclives a caer en condición de pobreza y personas que viven con un ingreso suficiente para su estilo de vida pero en medio de la incertidumbre de perder su trabajo. La vulnerabilidad social a la que se enfrentan no sólo deriva de la condición inestable y flexible mediante la cual se vinculan al mercado de trabajo, sino de la extrema desigualdad en la que lo hacen. Los trabajadores que en esta investigación han sido denominados como periféricos siguiendo los planteamientos de Harvey (1990), así como aquellos que están más expuestos a las políticas de rotación de personal, en general tienen un nivel de ingresos que está por debajo del salario mínimo o solo alcanza el salario mínimo. La situación de inequidad en la que se encuentran tiende a agravarse porque no cuentan con garantías laborales y el Estado les ofrece las mínimas protecciones sociales.

En una perspectiva muy cercana, Bauman (1999) ha señalado que las transformaciones que trajo la modernidad líquida, entre ellas la precarización del trabajo, derivaron en la generación de una nueva pobreza. Los nuevos pobres son aquellos que están excluidos del alcance de lo que se considera una “vida normal”; son aquellos que tienen cerradas las oportunidades de alcanzar una “vida feliz”. La nueva pobreza es una condición social y psicológica que entraña una sensación de angustia y zozobra porque no se pueden alcanzar los estándares mínimos que la sociedad ha establecido.

Minujin (1995), también se ha referido a la aparición de los nuevos pobres o sectores medios empobrecidos como resultado de las desigualdades económicas que en últimas se reflejan en el mercado de trabajo y en las condiciones de vida: “Los nuevos pobres son aquellas personas que antes no eran pobres, que poseen características educacionales, sociales o culturales propias de la clase media y que al caer sus ingresos o no encontrar vínculos reales de inserción social no pueden seguir llevando el estilo de vida precedente” (Minujin, 1995: 45). Esta nueva posición social es un resultado directo de las condiciones altamente flexibles mediante las cuales opera el sistema capitalista que ha reivindicado la idea del trabajo como una mercancía.

Para finalizar este análisis, es preciso recordar brevemente algunos elementos de la teoría sociológica clásica referidos a los factores culturales que fundamentan la lógica de funcionamiento del sistema y todas sus desigualdades conexas. Se trata de algunas de las ideas esbozadas por George Simmel y Max Weber sobre las relaciones entre capitalismo y cultura.

En su clásico texto *La filosofía del dinero*, Simmel (1977), expone de manera amplia y detallada como el tránsito de las sociedades tradicionales a las sociedades modernas estuvo caracterizado por el posicionamiento de la economía monetaria y, con ella, del dinero, y la inteligencia como elementos articuladores de la vida social. Ambos fueron medios fundamentales para la construcción de la nueva sociedad porque reemplazaron la tradición, el sentimiento y los impulsos subjetivos por el cálculo, el entendimiento y la razón. El dinero y la inteligencia convirtieron las relaciones impulsivas y subjetivas en objetivas e impersonales, y de este modo contribuyeron al proceso de individualización; una transformación sin la cual no hubiese sido posible dejar atrás las sociedades tradicionales (Durkheim, 1893). No obstante, para Simmel (1986) el nuevo espíritu de la modernidad trajo efectos sumamente negativos porque cosificó, impersonalizó y objetivó las relaciones humanas. Los valores y principios que hicieron posible la nueva sociedad, convirtieron a las personas en seres individualistas, egoístas y calculadores. Como consecuencia ocurrió lo que Simmel denominó como una

“superposición de la cultura objetiva sobre la cultura subjetiva”, que entraña una elevación de los objetos sobre los sujetos, de la vida material sobre la vida espiritual. En ese proceso el trabajo se convirtió en mercancía, se dio una separación entre la producción y el consumo, entre el productor y su creación, las máquinas impersonalizaron el trabajo y los objetos se volvieron autónomos: lo que Marx (1973) denominó como una alienación negativa. Es ese espíritu de la modernidad, fundamentado en el cálculo, la razón, el entendimiento, la exaltación del individualismo, pero también en la libertad y la igualdad, el que hace posible la consolidación de la economía monetaria y el sistema capitalista, y engendra todas sus desigualdades. Con sustento en esos principios y valores se justifica la explotación del hombre por el hombre, se convierte su trabajo en mercancía y se le condena a la peor de las existencias. Los sujetos se vuelven objetos y se enfrentan a su propio trabajo como ajenos a él. (Marx, 1973). La vida creadora se convierte en muerte (Simmel, 1986) y la búsqueda de la individualidad conduce a la desindividualización más atroz, la subordinación, la sumisión y la explotación.

Una de las formas que asumió el espíritu de la modernidad, fue lo que Weber (1984) llamó como el *espíritu del capitalismo*, ideología sin la cual no hubiese sido posible el desarrollo del capitalismo en Occidente. Para Weber el espíritu del capitalismo es un caso especial del desarrollo global del racionalismo y engendra ideas que son claves para la consolidación de la economía monetaria. Bajo esta ideología el trabajo es visto como la base para abastecer los bienes materiales de la humanidad pero ante todo como una profesión. La ganancia de dinero aparece como una virtud que resulta del trabajo y no como la apropiación del trabajo ajeno (Marx, 2004). También se promueve el impulso a adquirir pero sobre todo algo que tiene una gran relevancia en la actualidad: “la profesión de enriquecerse”, una vez aceptada ésta, explotar a los trabajadores se convierte en una fuente legítima de ganancia. Esta ideología, forma especial del espíritu de la modernidad, forjada en el seno de las sectas protestantes norteamericanas e inglesas, en un contexto de racionalización creciente de la sociedad, es otro de los elementos que debe tenerse en cuenta a la hora de interpretar las actuales formas de exclusión, precarización y marginación que han traído los cambios en el mundo del trabajo y el empleo.

Conclusiones

Las condiciones de empleo permiten examinar lo que en términos económicos ha sido denominado como *calidad del empleo*, y en términos sociológicos, trabajo decente. El análisis de las condiciones de empleo de un grupo de trabajadores de la ciudad de Buga durante el año 2013 evidenció que la mayor parte de estos no contaba con un empleo de alta calidad. Una de las variables más importantes para establecer si una persona tiene un “buen” o “mal” empleo es la vinculación laboral por medio de un contrato de trabajo a término indefinido. Al respecto se encontró que 32,1% de los trabajadores se desempeñaba en la formalidad y por tanto tenía un contrato de trabajo, mientras que 67,3% laboraba como trabajador independiente o cuenta propia y en esa medida carecía de un vínculo laboral legal para realizar su oficio.

Entre los trabajadores asalariados, 71% tenía un contrato a término indefinido, pero ese porcentaje sólo representaba el 24,4% de la muestra analizada. El no contar con un contrato de trabajo indefinido ha sido identificado en los estudios del mercado laboral como sinónimo de inestabilidad y precarización. En esa medida, se puede señalar que los trabajadores analizados se encuentran expuestos a altos niveles de inestabilidad y precariedad laboral.

Esa situación está relacionada con la rama de actividad económica donde se desempeñan los trabajadores. La mayor parte de los encuestados laboraba en la rama de comercio, restaurante y hoteles (62,8%) y se ubicaba en la categoría ocupacional de *trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados* (47,4%). Al parecer, la baja calidad de los empleos se relaciona con el fenómeno de la tercerización de la economía.

Aunque los trabajadores independientes son inestables, de acuerdo a la forma en la que ha sido entendido este concepto aquí, se encontró que 81,1% realizaba su actividad económica durante todo el año. No obstante, lo hacían en una jornada que excedía el tiempo reglamentario. En promedio, los cuenta propia laboran 57,8 horas por semana, incluso, algunos trabajaban más de 71 horas.

Los asalariados y los independientes no presentan diferencias significativas en función del sexo pero si en relación con la edad y el nivel de escolaridad. Los trabajos más inestables los tenían los jóvenes y adultos mayores, al igual que las personas con los niveles más bajos de escolaridad (básica primaria y secundaria).

El acceso que tienen los trabajadores a las diferentes garantías laborales evidencia la acentuación de las políticas de flexibilización y desregulación que han precarizado el mercado laboral en Colombia. El 94,4% de los trabajadores estaba afiliado al sistema de salud pero 57,6% lo hacía en condición de beneficiario. Adicionalmente 23% de los asalariados debía pagar el total de la afiliación lo que muestra claramente una evasión de impuestos por parte de los empresarios. Otros datos relacionados revelaron que 31,6% de los encuestados estaba afiliado a un Fondo de Pensiones, 20,9% a una ARP y 20,0% a una Caja de Compensación Familiar.

El bajo nivel salarial completa el panorama de precarización. Se encontró que 73,5% de los trabajadores encuestados ganaba menos de un millón al mes, es decir, menos de dos salarios mínimos legales. Dentro de este grupo sobresalen aquellos que devengaban entre \$200.001 y \$400.000 (16,8%), y entre \$400.001 y \$700.000 (29,1%). Sólo la cuarta parte de los trabajadores encuestados tenía salarios por encima del millón de pesos y un pequeño grupo, no superior al 10%, tenía salarios por encima de los dos millones.

Los datos del estudio realizado y otros como los de la Cámara de Comercio de la ciudad de Buga, permiten plantear como hipótesis que las condiciones de empleo del grupo de trabajadores encuestados en esta investigación, obedecen a factores como la estrechez del sector formal –ligada en parte a la privatización de las empresas públicas y la reducción del tamaño del Estado-, la excesiva inclinación de la economía hacia el sector servicios, el estancamiento del sector manufacturero y el crecimiento desmesurado de las micro y pequeñas empresas. La economía religiosa que gira alrededor del mercado de la fe, en cabeza de la Basílica del Señor de los Milagros, es otro factor de carácter local que incide en el debilitamiento de la relación salarial.

BIBLIOGRAFÍA

Ahumada, Consuelo. (1995). El modelo neoliberal y su impacto en la economía colombiana. Colombia: El Áncora Editores.

Appelbaum, Eileen. (1983). El mercado de trabajo en la teoría postkeynesiana. En Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales. Madrid: Alianza Editorial.

Aquevedo, Eduardo. (2000). Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina. *Papeles de población*, 6(26), 89-108.

Arango, Luís y Posada, Esteban. (2001). El desempleo en Colombia. Bogotá: Banco de la República.

Bassiouni, Cherif. (1998). Hacia una declaración universal sobre los principios básicos de la democracia: de los principios a la realización. En: Democracia: principios y realización. Ginebra. Unión Interparlamentaria. Documento en la red. Recuperado el 10 de diciembre de 2013. Disponible en http://www.ipu.org/PDF/publications/DEMOCRACY_PR_s.pdf

Bauman, Zygmunt. (1999). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Barcelona: Gedisa.

Bauman, Zygmunt. (2001). La sociedad individualizada. España: Cátedra.

Bauman, Zygmunt. (2004). La sociedad sitiada. México: Fondo de Cultura Económica.

Bell, Daniel. (1976). En El advenimiento de la sociedad posindustrial: un intento de prognosis social. Madrid: Alianza Editorial.

Blalock, Hubert. (1983). Estadística social. México: Fondo de Cultura Económica de México.

Boltanski, Luc y Chiapello, Ève. (2002) El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal.

Boron, Atilio. (2004). Estado, capitalismo y democracia en América Latina. Argentina: CLACSO.

Bourdieu, Pierre. (1979). La distinción: criterio y bases sociales del gusto. Madrid. Editorial Taurus.

Bríñez, Olga. (2004). Determinantes de la tasa de entrada al desempleo para el área metropolitana de Cali 1998-2000. CIDSE. Documento de Trabajo número 72.

Boyer, Robert y Freyssenet, Michel (2001). Los modelos productivos. Buenos Aires. CEILPIETTE/CONICET. IADE, Lumen-Humanitas.

Cámara de Comercio de Buga. (2010). *Composición empresarial de Buga y área de jurisdicción 2008-2009*.

Bonilla C., Santiago. (2011). Estructura económica y desempleo en Colombia: un análisis VEC. *Sociedad y Economía*, (20), 99-124. Cali.

Cárdenas, Mauricio y Mejía M. Carolina. (2007). Informalidad en Colombia: nueva evidencia. Documentos de trabajo. (35), 1-45. Bogotá.

Carnoy, Martin. (2001). El trabajo flexible en la era de la información. Madrid: Alianza Editorial.

Castellar, Carlos y Uribe, José. (2002a). Estructura y evolución del desempleo en el área metropolitana de Cali 1988-1998: ¿Existe histéresis? CIDSE. Documento de Trabajo Número 60. Cali.

Castellar, Carlos y Uribe, José Ignacio. (2002b) Determinantes de la duración del desempleo en el área metropolitana de Cali 1988-1998. Cali. CIDSE. Documento de Trabajo Número 61.

Castellar, Carlos y Uribe, José Ignacio. (2003). Desempleo y buscadores de empleo en el área metropolitana de Cali 1988-1998. CIDSE. Documento de Trabajo Número 62. Cali.

Castellar, Carlos y Uribe, José Ignacio. (2001). Determinantes de la participación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Cali en diciembre de 1988. CIDSE. Documento de Trabajo Número 56. Cali.

Castells, Manuel. (1999). La sociedad red. En La era de la información: economía, sociedad y cultura. México: Siglo XXI Editores.

Castells, Manuel. (2001). La transformación del trabajo y del empleo en la sociedad red. En M. Carnoy, *El trabajo flexible en la era de la información*. España. Alianza Editorial.

Castillo, Maribel. (2007). Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿competencia por salarios o puestos de trabajo?. CIDSE. Documento de trabajo 105. Cali.

Castillo, Maribel. (2004). Determinantes de la posibilidad de estar desempleado en el área metropolitana de Cali: evidencias micro y macroeconómicas en el periodo 1988-1998. CIDSE. Documento de Trabajo número 73. Cali.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2013). Anuario estadístico de América Latina y el Caribe año 2012.

Coriat, Benjamin. (1996). El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica. España: Siglo XXI Editores.

Correa, Juan Byron, Castro, Javier y Bríñez, Olga Lucia. (2006). Histéresis en el desempleo en Colombia o presencia de cambio estructural. CIDSE. Documento de Trabajo número 87. Cali.

Correa, Juan Byron. (2001). Características del desempleo en Medellín y el Valle de Aburrá: 1988-2000. Cali. Universidad del Valle.

DANE. (2005). Sistema de consulta del Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2005.

DANE. (2006). Boletín Censo General 2005. Perfil Buga-Valle del Cauca.

DANE. (2009). Encuesta de Ingresos y Gastos.

DANE. (2009). Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares.

DANE. (2010). Boletín Censo General 2005. Perfil Valle del Cauca.

DANE. (2012). Encuesta Nacional de Calidad de Vida.

DANE. (2013). Encuesta Continua de Hogares.

DANE. (2013). Estimaciones de población 1985 - 2005 y proyecciones de población 2005 - 2020 total municipal por área.

De la Garza Toledo, Enrique. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En El futuro del trabajo-El trabajo del futuro. Bueno Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO y CEIL-PIETTE/CONICET.

De la Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César. (2010). Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. Argentina. CLACSO.

DNP. (2000). Una mirada al mercado laboral colombiano. Boletines de Divulgación Económica No 2.

Domínguez, Jorge Andrés. (2011). Informalidad y pobreza urbana en Colombia. CIDSE. Documento de Trabajo Número 134. Cali.

Domínguez, Jorge Andrés. (2009). Sobre-educación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006. Facultad de Ciencias Sociales y Económicas. Documento de trabajo 120. Cali.

Durkheim, Emile. [1893] (1965). De la división del trabajo social. Buenos Aires: Editorial Shapire.

Elías, Nobert [1939] (1994). *A Sociedade dos indivíduos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor.

Farné, Stefano (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Perú: Organización Internacional del Trabajo.

FEDESARROLLO Y ACRIP (2013). *Informe mensual del mercado laboral. La calidad del empleo de Colombia*. Bogotá.

Ferreira, María T. (2006). *La precarización del trabajo en la ciudad como una de las nuevas formas de empobrecimiento en Colombia*. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Escuela de Economía y Administración.

Fuentelsaz, Gallego. (2004). *Cálculo del tamaño de muestra*. *Revista Matronas profesión*. 5 (18), 5-13. Documento en la red. Recuperado el 10 de diciembre de 2013. Disponible en <http://es.scribd.com/doc/89998566/Calculo-del-Tamano-de-la-Muestra>.

Gajst, Natalia (2010). *La escuela francesa de la regulación: Una revisión crítica*. Vis. 13(1). Documento en la red. Recuperado el 10 de marzo de 2014. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO%203/Downloads/La%20Escuela%20Francesa%20de%20la%20Regulacin.pdf>

García, Gustavo Adolfo. (2008) *Informalidad regional en Colombia evidencias y determinantes*. CIDSE. Documento de Trabajo número 112. Cali.

García, Gustavo Adolfo. (2011). *Determinantes macro y efectos locales de la informalidad laboral en Colombia*. Cali. *Revista Sociedad y Economía*, 21, 69-98. Universidad del Valle.

Gómez, Lina Maritza. (2004). *Tipología y tasa natural del desempleo para el mercado laboral del área metropolitana de Cali: 1988-2000*. CIDSE. Documento de Trabajo Número 74. Cali.

Gorz, André. (1982). *Adiós al proletariado*. Barcelona: El viejo topo.

Harvey, David. (1990). La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Hobsbawm, Eric. (1998). Historia del siglo XX. Buenos Aires: Crítica. Grijalbo Mondadori S.A.

Jiménez, Diana Marcela y Restrepo, Lina María. (2009) ¿Cómo eligen las mujeres?: un estudio sobre la participación laboral femenina. CIDSE. Documento de Trabajo Número 124. Cali.

Jiménez, Diana Marcela. (2010). Búsqueda de empleo y duración del desempleo en el área metropolitana de Cali: un recuento Cali para los segundos trimestres de 2009 y 2010. *Revista Sociedad y Economía*, 22. Universidad del Valle.

Jiménez, Diana Marcela. (2011). Búsqueda de empleo en las principales áreas metropolitanas de Colombia: ¿Cómo se hace?, ¿Cuánto dura? Un análisis para los segundos trimestres de 2009 y 2010. CIDSE. Documento de Trabajo Número 141. Cali.

Jiménez, Diana Marcela. (2012). La búsqueda de información en el mercado laboral desde un enfoque alternativo: las redes sociales y el mercado laboral. CIDSE. Documento de Trabajo Número 143. Cali.

Jiménez, Diana Marcela. (2012). La satisfacción en el empleo: algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia (2008 a 2011). CIDSE. Documento de Trabajo Número 145. Cali.

Kaufman, Roger. (1983). Las razones de la elevada tasa de paro en los Estados Unidos. En *Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales*. Madrid: Alianza Editorial.

Köhler, Holm Detlev y Artilles, Antonio Martín. (2007). Manual de sociología del trabajo y de las relaciones laborales. Madrid: Delta publicaciones.

Lash, Scott y Urry, John. (1998). Economías de signos y espacio. Sobre el capitalismo de la pos organización. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Lasso, Francisco y Frasser, Cristian (2013). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. Bogotá: Banco de la República. Borradores de Economía. Núm. 791.

Lindenboim, Javier, Serino, Leandro y González, Mariana. (2000). La precariedad como forma de exclusión social. Buenos Aires: Cuadernos del CEPED N. 4.

Lindenboim, Javier. (2002). El mercado de trabajo en Argentina en la transición secular. Cada vez menos y peores empleos. Mar del Plata-Argentina: Documento preparado para el XIV congreso nacional de derecho del trabajo y seguridad social. pp. 1-30.

Lora, Eduardo. (1989). Técnicas de medición económica. Bogotá: Alfa omega Colombiana S. A.

Marcillo, Edgar. (2010) ¿Existe alguna relación entre la informalidad laboral y la duración de desempleo?. Un análisis exploratorio para Colombia (Trece principales áreas metropolitanas, 2008). CIDSE. Documento de Trabajo número 133. Cali.

Marx, Karl. (1973). El Capital. Crítica a la economía política. México: Fondo de Cultura Económica.

Marx, Karl. (2004). Manuscritos económico-filosóficos de 1844: esbozos para una crítica de la economía política. Argentina: Ediciones Colihue.

Mercaderes de la fe. (2012). El mercado que hay alrededor de la fe. En tras la Cola de la Rata. Documento en la red. Recuperado el 10 de marzo de 2014. Disponible en www.traslacoladelarata.com.
<http://www.traslacoladelarata.com/2012/12/19/el-mercado-que-hay-alrededor-de-la-fe/>

Minujin, Alberto. (1995). Nueva pobreza en Argentina. Buenos Aires: Editorial Planeta.

Mora, J (2005). Sobre educación en Cali (Colombia) ¿Desequilibrio Temporal o Permanente?: Algunas Ideas, 2000-2003. Documentos Laborales y Ocupacionales, No 2. SENA.

Mora, Jhon y Ulloa, Paola (2011). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. Cali: Universidad Icesi.

Neffa, Julio César. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En El futuro del trabajo-El trabajo del futuro. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO y CEIL-PIETTE/CONICET.

Núñez, Jairo. (2005). Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia. Documento CEDE 2005 – 43. ISSN 1657-7191 (edición electrónica). Julio de 2005.

Ochoa, David y Ordóñez, Aura. (2004). Informalidad en Colombia. Causas, efectos y características de la economía del rebusque. En Estudios Gerenciales. *Revista de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Icesi*. 090, 103-116.Cali.

Ocampo, José., Tovar, Camilo y Lasso, Francisco. (1998). Cambio estructural, mercado laboral y distribución del ingreso: Colombia en la década de los noventa. Madrid. España: Trabajo elaborado para el proyecto PNUD-CEPAL-BID sobre “liberalización de la balanza de pagos: efectos sobre el empleo, la distribución, la pobreza y el crecimiento”. Mundi-prensa.

O'Donnell, Guillermo. (2004). Notas sobre la democracia en América Latina. En: La democracia en América Latina. Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD).

Offe, Claus. (1985). Capitalismo desorganizado. São Paulo: Editorial Brasiliense.

OIT. (2014). Tendencias mundiales del empleo, 2013. Ginebra. Documento en la red. Recuperado el 10 de marzo de 2014. Disponible en http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/2013/WCMS_202216/lang--es/index.htm

Ortiz, Carlos Humberto y Uribe, José Ignacio. (2004). Características de la informalidad urbana en las diez principales áreas metropolitanas de Colombia: 1998-2000. CIDSE. Documento de Trabajo número 80.Cali.

Ortiz, Carlos Humberto Uribe, José Ignacio y Badillo, Erika Raquel. (2008). Segmentación inter e intrarregional en el mercado laboral urbano en Colombia 2001-2006. CIDSE. Documento de Trabajo Número 117. Cali.

Ortiz, Carlos y Uribe, José Ignacio. (2012). Informalidad laboral en el área metropolitana de Cali 1992-1998. Cali. Universidad del Valle.

Osterman, Paul. (1983). La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes. En Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales. Madrid: Alianza Editorial.

Oviedo, Yanira Marcela. (2007). Canales de búsqueda de empleo y duración del desempleo en el mercado laboral colombiano, 2003. CIDSE. Documento de Trabajo Número 96. Cali.

Pedraza, Aura Cecilia. (2012). Exclusión social y empleo: ¿Qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Revista Sociedad y Economía*, 22, pp. 135-162.Cali.

Pineda, Javier (2006). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. Ponencia presentada en el seminario “Los estudios interdisciplinarios sobre desarrollo: características y retos”, organizado por el CIDER, Universidad de los Andes, el 12 de octubre de 2006.

Piore, Michael. (1983). Paro e inflación: un punto de vista alternativo. En Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales. Madrid: Alianza Editorial.

Quiñones, Mauricio. (2010). Canales de búsqueda de empleo y duración del desempleo en Colombia. CIDSE. Documento de Trabajo número 131. Cali.

Posso, Christian (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*. Primer semestre de 2010. pp. 191-234.

Ramírez, Manuel y Guevara, Diego. (2006). Mercado de trabajo, subempleo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización. *Economía y Desarrollo*, 5(1), pp. 95-131. Colombia.

Rodríguez, Alfonso (2008). El emprendimiento en Colombia. Universidad Libre. *Revista entramado*, 4(2), pp. 20-37. Cali.

Rifkin Jeremy. (1996). El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era. Barcelona: Paidós.

Riomaña T. Oscar Fabián. (2013). Incidencia del nivel educativo sobre los procesos de búsqueda y la duración del desempleo en Colombia: un análisis desde la óptica de la señalización. CIDSE. Documento de Trabajo número 146. Cali.

Rubio, Juan Luis (2006). Desarrollo económico y educación. Indicios históricos en las primeras “revoluciones industriales”. Universidad de Sevilla.

Sabel, Charles F. (1983). Los trabajadores marginales en la sociedad industrial. En *Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales*. Madrid: Alianza Editorial.

Salas, Carlos. (2000). El modelo de acumulación y el empleo en América Latina. En: Enrique de la Garza Toledo (Comp.). *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO-ASDI.

Sarmiento, Eduardo. (1998). Alternativas ante la encrucijada neoliberal. Bogotá: Editorial Ecoe.

Simmel, George. (1977). La filosofía del dinero. Madrid: Centros de estudios constitucionales.

Simmel, George. (1986). El individuo y la libertad. Ensayos de crítica de la cultura. España: Ediciones Península.

Suescún, Paula Andrea; Macías, John Fernando (2009). La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia, ¿Mecanismo de Inserción Laboral y Equidad? Colombia: Universidad de Antioquia facultad de ciencias Social y humanas. Documento en línea. Recuperado el 21 de Noviembre de 2013. Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=Pwb05Dg1F4I%3D&tabid=897>.

Taddei, Emilio. (2000). Prólogo. En Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina. Buenos Aires: CLACSO-ASDI.

Thurow, Lester C. (1983). Un modelo de competencia por los puestos de trabajo. En Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales. Madrid. Alianza Editorial.

Tokman, Víctor. (2000). La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización. *Revista de la CEPAL*, 72. Santiago de Chile.

Touraine, Alain. (1997). ¿Podremos vivir juntos? Iguales pero diferentes. México: Fondo de Cultura Económica.

Touraine, Alain. (1999). ¿Cómo salir del liberalismo? Barcelona: Paidós.

Uribe, José Ignacio y Gómez, Lina Maritza. (2004). Canales de búsqueda de empleo en el mercado laboral colombiano 2003. CIDSE. Documento de Trabajo Número 77. Cali.

Uribe, José Ignacio, Castro, Javier Andrés y Ortiz, Carlos. (2004) ¿Qué tan segmentado era el mercado laboral colombiano en la década de los noventa? CIDSE. Documento de Trabajo Número 78. Cali.

Uribe, José Ignacio, Ortiz Carlos y Correa, Juan Byron. (2004). Determinantes de las decisiones en el mercado laboral: la decisión de ser informal en Colombia 1998-2000. CIDSE. Documento de Trabajo Número 79. Cali.

URIBE, J. y ORTIZ, C. (2006). Informalidad Laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos. Programa Editorial Universidad del Valle, Cali.

Uribe, José Ignacio, Viáfara, Carlos Augusto y Oviedo, Yanira. (2007). Efectividad de los canales de búsqueda de empleo en Colombia en el año 2003. CIDSE. Documento de Trabajo Número 103. Cali.

Uribe, José Ignacio, Ortiz, Carlos H. y García, Gustavo Adolfo. (2007). Informalidad y subempleo en Colombia: dos caras de la misma moneda. CIDSE. Documento de Trabajo número 113. Cali.

Uribe, José Ignacio, Ortiz, Carlos Humberto Q y Domínguez, Jorge Andrés. (2010). Tamaño de planta y formación específica en el mercado laboral colombiano. CIDSE. Documento de Trabajo Número 127. Cali.

Urrea, Fernando. (2010). Dinámica de reestructuración productiva, cambios institucionales y políticos y procesos de desregulación de las relaciones asalariadas: el caso colombiano. En Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal. Argentina: CLACSO.

Verdera, F. (1995). "Propuestas de redefinición de la medición del subempleo y el desempleo y de nuevos indicadores sobre la situación ocupacional en Lima", Documento de Trabajo No 22, OIT Lima.

Viáfara, Carlos Augusto y Uribe, José Ignacio. (2008). Duración del desempleo y canales de búsqueda de empleo en Colombia, 2006. CIDSE. Documento de Trabajo Número 114. Cali.

Weber, Max. (1984). Las sectas protestantes y el espíritu del capitalismo. En: Ensayos de sociología de la religión. Madrid: Editorial Taurus.

Weller, Jürgen. (2000). Tendencia del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 72. Santiago de Chile.

Zambrano, Juan Carlos. (2013). Aproximación al fenómeno de histéresis en el mercado laboral para las siete áreas metropolitanas en Colombia. CIDSE. Documento de Trabajo Número 148. Cali.

Zapata, Francisco. (2001). El trabajo en la vieja y en la nueva economía. En El futuro del trabajo-El trabajo del futuro. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO y CEIL-PIETTE/CONICET.

Zerda, Álvaro. (2003). Efectos de la legislación laboral colombiana sobre algunos aspectos del empleo. Perú. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ANEXOS