

El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente*

Precarious work a distant reality of decent work

María Alejandra Gómez**

David Restrepo***

Resumen

Este artículo hace parte del proceso de revisión documental de la investigación doctoral: *Sentidos y significados del trabajo en el escenario laboral flexible. Una aproximación al contexto de Medellín —Colombia*. El objetivo es presentar una indagación sobre la precarización del empleo en Colombia a partir de la flexibilidad laboral. Se realizó a través de una revisión de literatura. Se encontró que la flexibilidad laboral en Colombia se ha impuesto como un requerimiento de las organizaciones a los estados en su búsqueda de competitividad y sobrevivencia, pero que ha traído pérdidas significativas a la protección legal que tenían los trabajadores, incrementando cada vez más la precarización del empleo. En Colombia la flexibilidad laboral se presenta a través de los contratos comerciales con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y contratos de prestación de servicios, además de la utilización de contratos laborales a término con duración establecida. El incremento de la utilización de estas modalidades de relación laboral genera pérdida de calidad del trabajo, con su respectiva disminución de calidad de vida y bienestar de los trabajadores y de sus familias, es así que la consecución del empleo se constituye en una forma de responder principalmente a la urgencia de sobrevivencia.

Palabras clave: trabajo decente, precarización del empleo, flexibilización del empleo.

* Psicólogo de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Especialista en Gerencia del Talento Humano, de la Escuela de Ciencias Estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana.

** Docente Facultad de Psicología, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia. alejandra.gomez@upb.edu.co. Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional, Magister en Ciencias Sociales, Doctoranda en Psicología de la Universidad Católica de Argentina, miembro de la Red Interamericana de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales —RIPSOL.

*** Psicólogo de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Especialista en Gerencia del Talento Humano, de la Escuela de Ciencias Estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Abstract

This article is part of the document review process of doctoral research: Senses and meanings of work in a flexible working stage. An approach to the context of Medellín - Colombia. This article aims to present a research about job insecurity in Colombia from labor flexibility. It was conducted through a literature review. It was found that labor flexibility in Colombia, has emerged as a requirement for organizations to States in the search for competitiveness and survival, but it has brought significant losses to the legal protection that workers had, increasing job instability In Colombia labor flexibility is presented through commercial contracts with temporary agencies, workers' cooperatives and services contract, in addition to the use of labor contracts with fixed duration. The increased of the use of these types of employment generated work quality loss with the respective decrease of quality of life and welfare of workers and their families, so that the achievement of employment constitutes a form of respond primarily to the urgency of survival.

Keywords: decent work, job insecurity, job flexibility.

Introducción

La expresión “trabajo precario” hace alusión a una forma de contratación atípica, en la que se encuentran restringidos (o anulados) los derechos legales y beneficios sociales asociados al empleo y que se caracteriza por involucrar uno o todos de los siguientes tres elementos críticos: inestabilidad, ilegalidad y desprotección (Salvia y Tissera, 2002). Así, este tipo de contratos se caracterizan por altos niveles de inseguridad laboral, tiempo limitado de horas trabajadas, además de ingresos con tendencia a ser bajos (Evans y Gibb, 2009). Es decir, se habla de un empleo que es más incierto, impredecible y riesgoso, desde el punto de vista del trabajador (Kalleberg, 2009). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, ha empleado el concepto de “trabajo precario” para denominar a “las ocupaciones en relación de dependencia que presentan rasgos alejados del empleo pleno, es decir, aceptables condiciones de trabajo y de remuneración, de acuerdo a la

legislación vigente en materia laboral y de la seguridad social” (Oficina Internacional del Trabajo, 2005, p. 6).

El trabajo precario como fenómeno viene siendo discutido ampliamente desde la década del setenta, gracias a los debates sobre la marginalización (De la Garza, 2007), producto de las grandes migraciones del campo a las ciudades que generaron rápidamente dos clases sociales diferenciadas: la rural, basada en la agricultura y considerada tradicional, en contraparte a una industrializada y capitalista que emergía con fuerza, en la que se generaba una economía de servicios para la que esta población no estaba preparada (Neffa, Álvarez, Battistuzzi, Biaffore y Suárez, 2008; Fogel y Quinlan, 2011), lo que dio pie para la contratación de una mano de obra no cualificada cuyas condiciones laborales producían como consecuencia una serie de privaciones que, para la época y el contexto, eran atípicas, sin garantías, *precarias*, por lo que se comenzó a hablar de trabajo precario (De la Garza, 2007) como oposición al concepto de empleo típico, que se encontraba regulado dentro de un marco jurídico y que se caracterizaba por tener un tiempo de labor definido o indefinido, que se ejercía bajo la subordinación de un jefe o jefes y que contaba con una seguridad social que protegía al trabajador (Salazar y Rivas, 2004).

En los círculos académicos, los conceptos de “precariedad” y “trabajo precario” surgen gracias a la sociología francesa, a principios de la década del ochenta, como una descripción de orden cualitativo del empleo temporal u ocasional, para luego generalizarse internacionalmente (Choi y Mattoni citan a Bourdieu y Accardo; y Castel, 2010, p. 215).

En América latina comienza a hablarse de “precariedad” en el empleo a mediados de los años ochenta, en la medida que comienzan a surgir empleos no cubiertos por la legislación laboral, que carecían de seguridad social y en los que, básicamente, se daba una desmejora en las relaciones laborales o donde las mismas ni siquiera existían (Salazar et al, 2004).

Ahora bien, cuando se habla de precarización en el empleo, es importante aclarar que esta precarización no corresponde únicamente a un sólo fenómeno social, pues él mismo es el resultado de la interacción de múltiples dinámicas, tanto de orden económico, como político. Así, es necesario tener en cuenta que para la década del ochenta buena parte del mundo occidental estaba enfrentando realidades nuevas. Una de ellas era el desaceleramiento del crecimiento económico de Europa occidental, al menos en contraste con el ritmo que lograron luego de terminada la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), pues estos países, gracias a la reconstrucción y a que su industria y desarrollo comercial, que aún eran relativamente incipientes, configuraban un buen contexto para que las empresas crecieran libre y cómodamente, pues la competencia era aún escasa e, incluso, los consumidores de los bienes y servicios que estas producían debían adaptarse a lo que las compañías ofrecieran (Levionnois, 1992).

Cambio de modelo económico

Con el transcurrir de las décadas, en 1970, gracias al crecimiento económico de las antes destruidas naciones europeas, el número de empresas de este territorio también se incrementó y con esto la competencia comenzó a ser cada vez más fuerte y las compañías que antes podían de alguna manera sobreponerse a sus clientes, ahora debían buscar maneras de atraerlos, lo que significó un incremento en los costos asociados a publicidad, ventas y calidad de los insumos (Levionnois, 1992). Luego, para la década del ochenta, se encontraron dos fenómenos desarrollados en paralelo: la desaceleración de la economía europea, tal y como se venía comportando, y el recrudecimiento de la polarización de la geopolítica mundial, con la Guerra Fría, la cual enfrentaba a dos bloques con diferencias políticas y económicas bastante marcadas entre sí: el bloque Soviético, cuyo representante principal era Rusia, y el bloque occidental, en cabeza de Estados Unidos y del cual hacía parte Europa Occidental.

El bloque liderado por Estados Unidos abogaba por un sistema económico y político regulado por las leyes del libre mercado, de la oferta y la demanda, donde el Estado tuviera una mínima intervención en dichos asuntos y, en general, en la vida de sus ciudadanos; este bloque veía en la Unión Soviética una amenaza, por lo que Estados Unidos, Europa y en general los integrantes de este grupo, a manera de protección, comenzaron para la década del ochenta un proceso de integración comercial, con el ánimo de homogeneizar sus sistemas económicos, por lo que las empresas de estos países vieron cómo las normas comerciales que regulaban la producción, venta y compra de productos y servicios, sufrían una transformación al pasar de estar reguladas por dinámicas locales y nacionales, a estar regidas por situaciones y disposiciones de orden internacional, es decir, comenzaba un proceso formal de globalización que demandaba de las compañías y de los sistemas económicos esfuerzos nunca antes realizados para poder competir y ser rentables (Levionnois, 1992).

Así, comienza a consolidarse el neoliberalismo como un modelo aglutinante y de desarrollo para Occidente, en el que se considera al trabajo como un bien que ha de ser regulado por la oferta y la demanda del mercado (Paz y Piedrahíta, 2006), y dadas las condiciones de libre competencia que ya imperaban en estas economías, se veía como un lastre para la rentabilidad y consecuente desarrollo económico de las naciones las intervenciones y regulaciones que el Estado efectuaba sobre las leyes laborales, pues las mismas obligaban a las compañías a pagar una serie de costos asociados a la contratación y despido del personal, los cuales generaron que muchas compañías, se vieran en la necesidad de disminuir el número de empleos generados siendo, por lo demás, muchas de las contrataciones efectuadas, de carácter temporal (Montoya, 2011).

A raíz de lo anterior, se propuso que dichos costos laborales se redujeran, pues al hacerlo, los recursos producto de esta reducción se

podrían reinvertir en hacer más rentables, competitivas y productivas las organizaciones, y al estas serlo, tarde o temprano podrían generar más empleo, el cual redundaría en el crecimiento económico y social de las naciones (Paz, y Piedrahíta, 2006, Montoya, 2011). Ante esta situación, se inicia un proceso para dismantelar algunos de los “beneficios” asociados al trabajo y que representaban “sobrecostos” para las compañías (Montoya, 2011).

De forma paralela, América Latina, en la década del ochenta, como región, se veía en la coyuntura de no poder saldar lo que le adeudaba a Estados Unidos y al Fondo Monetario Internacional, en virtud de unos intereses elevados y una moneda (dólar estadounidense) que se apreciaba cada vez más. Para 1982, México se declaró incapaz de pagar su deuda y la misma no le fue refinanciada. Fue solo cuestión de semanas para que la región, en su totalidad, cayera en lo que se denominó “la crisis de la deuda” (Martínez y Soto-Reyes, 2012).

Ante esta disyuntiva, Estados Unidos, como acreedor, les “propone” un cambio en su paradigma de desarrollo, pues el colapso de las mismas se debía a una excesiva intervención del Estado en la dimensión económica y se consideraba que el sector público era ineficiente y provocaba inflación debido a un déficit fiscal resultante de un excesivo gasto público y una poca carga tributaria (Moreno, 2004).

En consecuencia, a mediados de los ochenta, se efectuaron una serie de políticas macroeconómicas encaminadas a eliminar los subsidios, privatizar las empresas estatales y a situar el sector privado como motor del desarrollo, a la vez que se abrían los mercados financieros, de bienes y servicios a la competencia externa, llevando a Latinoamérica, al menos en teoría, a competir con los mercados mundiales y a crecer y desarrollarse, gracias a la inversión extranjera (Moreno, 2004).

El trabajo precario en algunas partes del mundo

Como ya se ha establecido antes, los cambios asociados a nuevos paradigmas de desarrollo, en los que el Estado, sus políticas y

regulaciones, se consideraban obstáculos para el progreso de los países, mientras que la empresa privada era situada como un ente generador de crecimiento y la política neoliberal como la directriz a seguir. Occidente, con Estados Unidos a la cabeza, prosigue en la profundización de la política de neoliberalización de la economía y de su mercado de trabajo.

En Europa, más exactamente en España, debido a la crisis que el continente vivía de manera generalizada, la creación de empleo se vio afectada, pues no sólo se deterioró el crecimiento económico, sino que además los empleadores eran reticentes a contratar nuevo personal, pues los costos asociados al despido del personal con contratación indefinida eran demasiado altos. Ante esta situación, el gobierno español comenzó a promulgar, a mediados de los ochenta, políticas que promovían la contratación temporal, la cual no contaba con los beneficios que la indefinida tenía, entre ellos, los trabajadores bajo la modalidad temporal podían ser fácilmente desvinculados de la organización (Montoya, 2011, Torollo, 2011). Prefiriéndose así la generación de empleos, aunque fueran precarios, a la no generación de ninguno (Montoya, 2011).

Los empresarios españoles comenzaron a inclinarse por la opción de la temporalidad, pues la misma les representaba menores costos, aunque los empleos generados no eran empleos de calidad, es decir, no eran estables y tuvieron un impacto indeseable en la sociedad española y en el crecimiento del país, pues el consumo se contrajo, al disminuir la capacidad adquisitiva de las personas, con lo que, además, la capacidad de producción de las empresas se vio afectada, en la medida en que sus productos ya no eran tan demandados y en que la cualificación del personal contratado era cada vez más escasa, lo que entorpeció el proceso de introducción de nuevas tecnologías y, en últimas, alteró la eficacia del aparato productivo, pues el mismo estaba fundamentado en un personal cada vez menos capacitado, con una mayor rotación, lo que impedía no sólo que se adquirieran las destrezas necesarias para

ejecutar bien la labor, sino que, además, incrementó la siniestralidad, puesto que muchos de estos trabajadores ignoraban o no estaban lo suficientemente sensibilizados y entrenados frente a las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo (Montoya, 2011, Torollo, 2011).

Ante esta situación, en dicho país se comenzaron a promover leyes como la 21 del 1999, que buscaba equiparar los salarios de los trabajadores contratados temporalmente con los del mismo puesto de trabajo en la misma empresa que estuviesen con otro tipo de contratación (Montoya, 2011; Torollo, 2011). En el mismo sentido, facilitó los despidos de los trabajadores con el objetivo de incrementar la contratación a término indefinido (Montoya, 2011). Sin embargo, los efectos esperados no se dieron, por lo que se propuso una tercera vía que, con el objetivo de atenuar la política de la temporalidad contractual, buscó promover la estabilidad en el empleo, mientras condicionaba esta a las necesidades de la empresa, eliminando políticas que limitaran el despido sin justa causa por parte del empleador y sólo siendo verificables por un juez de confirmarse algún tipo de abuso (Montoya, 2011).

Luego se propuso otra ley, la 12 del 2001, llamada “Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad”, con la que se buscaba limitar la contratación temporal causal y eliminar la contratación temporal no causal y establecer un monto determinado del gasto público para incentivar la contratación por tiempo indefinido de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, tales como jóvenes sin experiencia, personas mayores de 45 años, desempleados e inmigrantes y, a su vez, proporcionar mayor formación a los desempleados (Montoya, 2011, Torollo, 2011).

En el 2012 la temporalidad en España se situó en un 25,4%, lo que supone una disminución de la temporalidad en un 7,4%; sin embargo, es la segunda tasa más alta entre todos los países de la Unión Europea,

estando sólo por debajo de Polonia, nación que posee un 26,5% de sus contrataciones totales en temporalidad (La Vanguardia, 2012).

Otro país europeo en el que el fenómeno de la precarización se ha dado es Italia. Allí el proceso de precarización fue impulsado desde un nivel legislativo al final de la década del ochenta y comienzos de los noventa, cuando se crearon las primeras leyes y decretos encaminadas a desregularizar el mercado laboral (Choi y Mattoni, 2010, citan a Fumagalli, 2006, Gallino, 2007). Lo anterior da pie para que a principios de la década del noventa empiecen a debatirse los contratos atípicos o no estandarizados, caracterizados por su corta duración y falta de garantías de protección social (Bosch, 2004; Kalleberg 2000). Puede decirse que existen cuatro medidas legislativas que serían las responsables de la precarización del mercado laboral italiano, al menos dentro del ámbito legislativo, según Choi y Mattoni (2010): El “Protocolo Ciampi” decretado en 1993, la Ley 196 del 1997, conocida como “Pacchetto Treu”; el Decreto Legislativo del 6 de septiembre del 2001 No. 368, la “Legge 30”, y el Decreto Legislativo 276 (Countouris 2007; Lazzari 2006, citado por Choi & Mattoni, 2010 p.215).

Ésta desregulación, entendida como el proceso por medio del cual, el gobierno elimina algunas regulaciones específicas con miras a agilizar y favorecer la operación de las organizaciones, se dio con el fin de promover tasas más altas de crecimiento económico, mientras que se reducía la inflación, la deuda pública y el desempleo imperante, principalmente en el sur de Italia, o “Mezzogiorno”, región que se ha caracterizado por poseer un mercado laboral con unas características menos boyantes que las que predominan en el norte italiano, situación que afecta principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes (Negrelli y Pulignano, 2008, Ammermüller, Lucifora, Origo, y Zwick, 2010, Choi y Mattoni, 2010, Boi, 2012). En la actualidad el mercado laboral italiano es uno de los más flexibles del continente europeo, con cuarenta formas de contratos a término fijo disponibles para los empresarios, y es difícil

estimar el alcance cuantitativo que ha tenido el trabajo precario allí (Choi y Mattoni, 2010).

Algunos autores sostienen que la precariedad percibida en Italia es más alta que la real (Accornero, 2006, citado por Choi y Mattoni, 2010, p. 215). Otros, por el contrario, dicen que existen más trabajadores precarios que los que admiten las estadísticas estatales (Gallino, 2007, citado por Choi y Mattoni, 2010).

Por su parte, en América latina, son varios los países en los que se presenta la precariedad laboral como fenómeno. Un ejemplo de esto es Argentina, país en el que durante la década de los noventa, más específicamente durante el mandato de Carlos Menem, se efectuaron una serie de reformas que impactaron al sector público y que pueden ser extrapolables al privado. En este país se hizo una reducción de las plantillas, congelación de vacantes en la planta estable del Estado y el ingreso de personal temporal (Diana, 2010).

Para Diana (2010), esta reforma trajo como consecuencia una serie de dinámicas que impactaron al empleo público argentino:

Tabla 1. Consecuencias de las reformas en el empleo público argentino.

Consecuencias de las reformas en el empleo público argentino	
Falta de estabilidad en el empleo	Se crearon contratos volátiles que generaron una situación de desprotección al trabajador, pues no les cobijaba el derecho laboral y, además, en lo que a la administración pública respecta, los empleados en situación de precariedad pueden tener diversos empleadores, es decir, para unos es el Estado, para otros una fundación o cualquier otro organismo o empleador, lo que puede traer, a su vez, múltiples condiciones laborales asociadas.
Deterioro de las condiciones de trabajo	Se produce individualización de las condiciones de trabajo, según la cual las vacaciones, inasistencias, las licencias por enfermedad, los horarios, etc., están sujetas a las decisiones de cada coordinación, dependencia o jefe.

Consecuencias de las reformas en el empleo público argentino

Incertidumbre e insuficiencia de ingresos	Estos trabajadores sufrieron una rebaja en sus ingresos y los posteriores aumentos del mismo están supeditados a la voluntad del supervisor o jefe inmediato.
Reducción (o inexistencia) de la protección y seguridad social	Estos trabajadores están desprotegidos de subsidios, protección social, seguros, etc., y ciertas obligaciones tributarias han de correr por cuenta del trabajador, lo cual merma sus ya disminuidos ingresos, cuando de entrada es el empleador quien debió proveérselas.
Deterioro del reconocimiento práctico y simbólico	Para estos empleados no existen concursos que permitan su ascenso o el desarrollo de carrera dentro de la organización y los premios asociados al desempeño laboral sólo se encuentran disponibles para quienes pertenecen a la planta de trabajadores.
Inestabilidad política del vínculo contractual	Los trabajadores temporales, con cada cambio de administración política, ven amenazada su estabilidad laboral, no siendo así para los empleados vinculados.
El proceso de heterogeneización e individualización de los colectivos del trabajo	Se establecen dos grupos diferenciados de trabajadores en este tipo de organizaciones: los de planta y los contratistas, lo que genera un punto de quiebre y conflicto y, además, unas dinámicas tan particulares y disímiles entre ambos colectivos que se dificulta el establecimiento de parámetros objetivos y generalizados dirigidos a orientar las carreras de los servidores públicos.
Falta de representación y cobertura sindical	Los trabajadores temporales no tienen representación sindical lo que les implica la imposibilidad para lograr acuerdos que les representen como colectivo y que propendan por un trabajo digno para ellos.

Fuente: Adaptado de Diana (2010).

Otro ejemplo de precariedad laboral en América Latina lo vive Venezuela, donde, pese a que algunas disposiciones legales establecidas por la Ley del Trabajo del 1936, que garantiza unos derechos mínimos fundamentales al trabajador que no pueden ser modificados por autonomía de las partes, se evidencian notas de precariedad laboral,

al encontrarse trabajadores que prestan sus servicios privados con una seguridad social que se encuentra por fuera de cualquier normatividad legal y cuya remuneración apenas llega al salario mínimo legal establecido (Salazar y Rivas, 2004). En este país, según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el total de personas ocupadas dentro del sector informal, para el periodo noviembre-diciembre del 2012, correspondía al 42% de su fuerza total de trabajo (Instituto Nacional de Estadística, 2012).

En lo que a Colombia respecta, la Ley 50 de 1990 constituye la primera de una serie de reformas laborales encaminadas a reducir costos a las empresas, en lo que al trabajo se refiere. Así, antes de esta ley no se podían establecer contratos por menos de un año y luego de varias renovaciones dicho contrato era transformado en uno a término indefinido (Gómez, 2009). Muchas organizaciones recurrían a este tipo de contratación y esto significaba, según Gómez, uno de los mayores logros sindicales en el país (2008). Sin embargo, con la entrada en vigencia de la ley 50 de 1990 muchas de esas conquistas se vieron comprometidas (Gómez, 2009).

Luego, a raíz de la crisis económica experimentada por el país, durante el periodo 1997-1999, en Colombia, con un crecimiento negativo del 4.2% y un consecuente aumento de la tasa de desempleo con el 22% para 1999 (Torres, 2011), se implementó la Ley 789 del 2002, que normatizó la flexibilidad laboral en Colombia y se modificaron los montos asociados a las horas extras, tales como los dominicales, los cuales pasaron del 100% del ingreso base liquidación, al 75%. Mientras que se restringieron el número de horas extras que los trabajadores pueden realizar y se extendió la jornada diurna hasta las 10 de la noche (Isaza, 2003).

Para el periodo comprendido entre los años 2002 a 2007, la reforma laboral del 2002 generó una reducción en la informalidad laboral, la cual se ubicó en un 60%. Sin embargo, sí se logró una reducción en el índice de desempleo, el cual pasó de 16,1% a 12%, lo que en consecuencia

posibilitó un aumento de la tasa de empleo, el cual pasó del 51,6% al 51,9%, aunque el empleo generado, según Farné y Vergara (2007), no fue de calidad.

Así, en Colombia, en el período comprendido entre 2002 y 2007, las normatividades tendientes a desregularizar las relaciones laborales se acentuaron, desplazando muchas de las obligaciones legales que el empleador tenía con el empleado, hacia este último o hacia un tercero, lo que obligó a muchos trabajadores, dependiendo de su contrato, a asumir los costos de la seguridad social, lo que fue en detrimento del ingreso real que estos percibían y, por consiguiente, se menguó su capacidad adquisitiva (Farné y Vergara, 2007).

Además, durante el período comprendido entre el 2002 y el 2006, solo la mitad de los asalariados reportó haber firmado un contrato de trabajo, siendo el 30% de estas contrataciones de carácter temporal (Farné y Vergara, 2007). Adicionalmente, en este lapso de tiempo el colectivo de trabajadores asalariados pasó de ser un 51,5 % en el 2005, a un 50,5 % en el 2006, a la vez que el volumen de empleados cuyos contratos eran temporales siguió en aumento (Farné y Vergara, 2007). Mientas tanto, y continuando con el periodo comprendido entre el año 2002 al 2006, en lo que se refiere a las condiciones salariales de los trabajadores en Colombia, si bien el salario mínimo adquirió cierto poder adquisitivo, el de los profesionales, no sólo se detuvo, sino que además sufrió un retroceso (Farné y Vergara, 2007).

Para el año 2007 el dinamismo económico, experimentado por Colombia en el período 2002 a 2006, empieza a difuminarse, lo que afectó ciertos sectores de la economía, mientras que otros continuaron en bonanza y algunos lograron recuperarse e incluso crecer (Bula, 2009). Ejemplos de esto son: el sector de la minería, que continuó creciendo; el de la construcción, que logró ganar dinamismo e incluso prosperar, y el manufacturero, que se vio afectado negativamente (Bula, 2009).

Sin embargo, el hecho de que algunos sectores de la economía crezcan, no implica que los mismos sean generadores de empleo (Bula, 2009). Por ejemplo, cuando se analizan las variaciones de sus tasas de empleo, los sectores minero y financiero variaron para el año 2009 el promedio del empleo generado en un 0,4%, y el de la construcción ganó dinamismo en un 0,3%, mientras que el manufacturero, el cual se vio afectado negativamente, produjo un 0,5% (Bula, 2009). Es importante señalar que muchos de estos empleos son de baja calidad, poca estabilidad y bajo valor agregado (Bula, 2009).

La precariedad laboral, una pérdida de bienestar y calidad de vida

La precariedad laboral como realidad implica unas consecuencias para los trabajadores, las familias, las empresas y la sociedad en general. En términos generales, se ha encontrado que las contrataciones consideradas precarias conllevan unos riesgos inherentes para los trabajadores sujetos a ellas. Así, se ha encontrado que este tipo de empleados, generalmente, ganan menos dinero, enfrentan mayores riesgos asociados a su trabajo y cuentan con menores derechos que sus contrapartes con empleos más estables (Hannif y Lamm, 2005). Además, los empleados con contratos precarios tienen una mayor probabilidad de sufrir accidentes asociados a su trabajo, toda vez que estos tienden a recibir una menor capacitación que sus contrapartes en contratos indefinidos, en lo que a uso de elementos de protección personal, buenas prácticas y seguridad y salud ocupacional se refiere; con el agravante de que dentro del colectivo de empleados precarios existe una tasa más baja del uso de los elementos de protección personal, lo que en consecuencia puede generar entre este colectivo, una mayor vulnerabilidad ante la ocurrencia de accidentes de trabajo.

Los trabajadores con contratos precarios encuentran un contexto laboral volátil, el cual fluctúa en función de la oferta y la demanda,

lo que imposibilita, entre otras cosas, a este tipo de trabajadores el plantear un proyecto de vida a largo plazo, pues el mismo varía de acuerdo a cómo lo hagan sus condiciones laborales, lo que dificulta, a su vez, no sólo la realización del empleado como sujeto, sino además el cumplir con sus obligaciones familiares y sociales de una manera adecuada, en virtud de que sus ingresos económicos se ven afectados por la disponibilidad de un empleo y de las condiciones de este. Para las empresas, si bien muchas de las disposiciones establecidas por la ley les son favorables para sus finanzas al corto plazo, en el largo plazo la insatisfacción de sus empleados supeditados a los vaivenes del mercado, puede generarles un costo significativo, pues se ha demostrado que la satisfacción de los clientes tiene una correlación con la satisfacción experimentada por los empleados (Farné y Vergara, 2007). Además, ante la inestabilidad laboral, fruto de la relajación de las regulaciones laborales, en donde las organizaciones han descargado parte de sus responsabilidades contractuales a terceros e incluso a los mismos trabajadores, se ha generado un caldo de cultivo propicio para el incremento de la rotación de personal y disminución en la productividad, por el ahorro obtenido en principio gracias a la disminución en los costos laborales, podría ser menguado por los costos asociados a un menor rendimiento y por los costos en salud generados por la alta insatisfacción laboral, que impactan negativamente en la estabilidad psicológica de los trabajadores afectados (Rodríguez, 2007). Además, cuando se analiza en la bibliografía el tema de la productividad en el trabajo, se demuestra que una estrategia de competitividad basada en el bajo costo de la mano de obra no es efectiva en el largo plazo, en virtud de que siempre habrán mercados y naciones que ofrezcan unos costos aun más bajos, por lo que una alternativa sostenible en el largo plazo es que las empresas desarrollen una mayor eficiencia productiva y una mejor diferenciación en la oferta de bienes (Casanueva y Rodríguez, 2009).

El sueño de lograr acceder a un trabajo decente o la actitud de sálvese quien pueda

Ante la perspectiva de la precarización de las relaciones contractuales, sujeto-organización y en general del mundo del trabajo, surge un concepto que de una u otra forma busca reivindicar al mundo del trabajo y de las organizaciones como generadores de crecimiento económico, social e individual y en el que la dignidad del trabajador y el respeto por sus derechos cobra importancia: el *trabajo decente*. Este concepto fue esbozado ya en 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se expresaron las siguientes disposiciones en lo que a un trabajo de calidad (o decente) se refiere, las cuales se encuentran consignadas en el artículo 23, que plantea: (i). Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; (ii). Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; (iii). Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; (iv). Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

Luego, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Copenhague, de 1995, se formuló el deseo de que el crecimiento económico estuviera acompañado de la justicia social, por medio del cuidado y respeto de los derechos de los trabajadores (Blanco, 2002). Pero, es desde el 1999 que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), viene operando activamente en pro de la promoción y generación del trabajo decente, como una estrategia para superar la pobreza mundial y la exclusión social (Athanasou, 2010). Así, los cuatro aspectos del trabajo decente serían: (i) un empleo productivo y libremente escogido, (ii) unos estándares laborales que incluyen un marco normativo claramente establecido,

(iii) una protección social y (iv) un diálogo social (Athanasou, 2010). Dentro de los estándares laborales establecidos se tienen las siguientes características básicas:

Tabla 2. Características de estándares laborales

Características
Un ingreso que permita al trabajador un nivel de vida digno.
Un empleo equitativo y sin discriminación.
Unas normas de salud y seguridad del trabajo aplicadas.
Representación sindical.
Una red de seguridad social que cubra: enfermedad, discapacidad, vejez y maternidad.

Fuente: Tomado y adaptado de Athanasou (2010).

Así, lo que fuera en inicio una propuesta discutida en la 87^o Conferencia Internacional del Trabajo, hoy es tratado como un objetivo global (Millones, 2012) y desde el año 2004, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización expuso su respaldo al trabajo decente como mega política del siglo XXI, en su informe “Por una globalización justa: crear oportunidades para todos” (Levaggi, 2006).

Ahora bien, el concepto de trabajo decente es dinámico, por lo que ha de ser entendido a la luz del contexto histórico y cultural de cada país. Así, algunos de los estándares asociados al trabajo decente pueden variar entre países industrializados y países en vías de desarrollo, aunque sí se reconoce que el trabajo decente es un prerequisite para el desarrollo sostenible y justo para todas las naciones (Feng, 2008).

En Colombia es aún complejo generar y acceder a trabajos decentes, y esta situación compromete, en mayor o menor medida, a todos los miembros de la sociedad colombiana (Tobón, 2010). Los organismos que de una u otra forma tienen que ver con el tema del trabajo aún sostienen ideologías y discursos que, lejos de generar avances en el

tema, convierten el asunto en un problema, ya sea porque el trabajo decente es visto como un lastre por el Estado y los empleadores o porque es asumido como un motivo de conflicto, por las organizaciones sindiales del país (Tobón, 2010).

Así las cosas, aún son pocos y frágiles los discursos que comprenden la generación y la conservación del trabajo decente como una política crítica para el desarrollo socioeconómico del país (Tobón, 2010). Ahora bien, no puede desconocerse que existe en Colombia una institucionalidad laboral, la cual abarca los derechos, deberes y disposiciones que normatizan las relaciones entre empleadores y trabajadores, debiendo destacarse que los mismos se desarrollan dentro de los estándares considerados como propios del trabajo decente, pues se ocupan de regular los dispositivos que posibilitan la protección social del trabajador, la estabilidad en el empleo, el diálogo social, la libertad sindical, entre otras (Blanco, 2002). De hecho, Colombia ha dado pasos hacia la generación de trabajo decente, con la formulación de la Comisión Intersectorial para fomentar la creación de trabajo decente en el sector público, y que se encuentra sustentada en el Decreto 1466 del 2007, en el que se busca garantizar y formalizar el trabajo decente entre las personas que ingresen a la administración pública, mediante la aplicación de los dispositivos y normatividades legales que dicha Comisión establezca para tal fin (Ministerio de la Protección social, 2007).

Conclusiones

Es importante resaltar que los trabajadores con contratos precarios tienen una mayor probabilidad de sufrir accidentes asociados a su trabajo, porque suelen recibir menos capacitación. Estas mismas formas de relación precaria, que fluctúan entre la oferta y la demanda, dificultan el planteamiento de un proyecto de vida, dado que varían las condiciones de trabajo, lo que hace difícil la realización del trabajador como persona con relación a sus compromisos económicos, familiares, sociales y de desarrollo.

Para las organizaciones, la insatisfacción de los trabajadores puede terminar produciendo insatisfacción de los clientes por la forma en que son tratados por los trabajadores descontentos.

La rotación de trabajadores trae consigo una serie de obstáculos que afectan la productividad y la salud física y psicosocial de los trabajadores. Como estrategia de competitividad, basada en el bajo costo de la mano de obra, se ha observado que en el largo plazo, no es tan efectiva.

Discusión

Si bien el trabajo decente dignifica la condición de las personas en el mundo laboral y coloca como propuesta unos estándares mínimos para su protección social ante las enfermedades y calamidades, unos ingresos que le permitan la subsistencia propia y la de su familia, un trato equitativo y respetuoso de su condición humana sin discriminación, un derecho a ser representado en la toma de decisiones que le afectan, aún hay que trabajar mucho en las organizaciones, con los empleadores, con los mismos trabajadores, para que se tome conciencia de que las relaciones basadas en el individualismo, poco a poco, producen unos ideales y unas formas de relación que llevan a que las personas basen sus interacciones en la búsqueda del propio beneficio en el corto plazo y esto lleva a comportamientos que se traducen en un “salvece quien pueda”.

No demora en ocurrir, de forma reiterativa, que en las organizaciones se presenten dificultades con la retención de trabajadores, porque estos también salen a buscar mejores oportunidades. Las áreas de selección de personal, contratación y entrenamiento, principalmente, no sólo tendrán la tarea de hacerse a trabajadores, temporales o subcontratados, para realizar los encargos requeridos, sino que verán como estos y los de mayor talento saltarán de un empleador a otro, lo que les significará unos reprocesos costosos y desgastantes. En esta nueva cultura de tomar y desechar, en donde no se reconoce que en realidad las relaciones son bidireccionales, sino que se visuliza que hay

que lograr productividad y rentabilidad inmediata, y no se crean formas novedosas de relacionarse con los trabajadores, en las que se planteen formas que incentiven y permitan la capacitación y formación de los mismos, su desarrollo y satisfacción, es predecible que la competitividad se sostendrá sobre relaciones frágiles, que en los momentos difíciles se romperán con la misma facilidad con la que hoy se precariza el trabajo. Y así como el trabajador percibe incertidumbre e inestabilidad en su relación con las organizaciones, las mismas no contarán de forma consistente con trabajadores que tengan por valor las relaciones a mediano y largo plazo, ¿será que estas son las relaciones que las lograrán hacer competitivas de forma duradera?

Referencias

- Ammermüller, A., Lucifora, C., Origo, F. y Zwick, T. (2010). Wage flexibility in regional labour markets: Evidence from Italy and Germany. *Regional Studies*, 44(4), 401-421.
- Athanasou, J. A. (2010). Decent work and its implications for careers. *Australian Journal of Career Development*, 19(1), 36-44.
- Blanco, O. A. (2002). El concepto de trabajo decente: ¿un freno a la desregulación indiscriminada? *Actualidad Laboral*, (113), 10-15.
- Boi, S. (2012). *Precarietà. da dove viene e dove va*. Cagliari: CUEC Editrice.
- Bosch, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 617-636.
- Bula, J. (2009). Empleo de calidad o calidad del empleo en tiempo de crisis. *Revista de la Contraloría General de la República*, (328), 34-42.
- Casanueva, C. y Rodríguez, C. A. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano. *Comercio Exterior: Revista de Análisis Económico y Social*, 59(1), 16-38.
- Choi, H. L. y Mattoni, A. (2010, 13 de junio). The contentious field of precarious work in Italy: political actors, strategies and coalitions. *Working USA: The Journal of Labor and Society*, 213-243.
- De la Garza, E. (2007). *Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XXI*. Recuperado de: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/Los%20estudios%20laborales%20en%20america%20latina.pdf>
- Diana, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de Costa Rica*, 2-3(128-129), 119-136.
- Evans, J. y Gibb, E. (2009). Moving from precarious employment to decent work. *Global Union Research Network*. Recuperado de: <http://www.gurn.info/en/discussion-papers/nol3-dec09-moving-from-precarious-employment-to-decent-work>
- Farné, S. y Vergara, C. (2007). Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? *Coyuntura Social*, 1(36), 51-69.
- Feng, J. (2008). Call for decent work. *Beijing Review*, 5(51), 22, 23.
- Fogel, C. A. y Quinlan, A. (2011). Dancing naked: Precarious labour in the contemporary female strip trade. *Canadian Social Science*, 7(5), 51-56.
- Gómez, J. R. (2009). Entorno laboral y empleo: propuestas solidarias para profundizar la democracia. *Revista de la Contraloría General de la República*, (328), 28-33.
- Hannif, Z., y Lamm, F. (2005). When non-standard work becomes precarious: Insights from the New Zealand call centre industry. *Management Revue*, 3(16), 324-350.
- Instituto Nacional de Estadística (diciembre de 2012). *Encuesta de Hogares por muestreo: situación en la fuerza de trabajo de Venezuela. Informe mensual. Diciembre del 2012*. Recuperado de: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/informemensual.pdf>
- Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y desarrollo*, (1), 9-39.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.

- La Vanguardia* (10 de octubre de 2012). España, segundo país europeo con mayor porcentaje de contratos temporales. *La Vanguardia*. Recuperado de: <http://www.lavanguardia.com/economia/noticias/20100804/53976973895/espana-segundo-pais-europeo-con-mayor-porcentaje-de-contratos-temporales-holanda-dinamarca-polonia-s.html>.
- Levaggi, V. (2006). *Democracia y trabajo decente en América latina*. Lima: OIT.
- Levionnois, M. (1992). El marketing interno: una innovación más metodológica que técnica. En M. Levionnois, *Marketing interno y gestión de recursos humanos*. Madrid: Díaz de Santos.
- Martínez, R. y Soto-Reyes, E. (2012). El consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, (37), 35-64.
- Millones, M. (2012). Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Revista Gaceta Laboral*, 18(1), 87-106.
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Formalización del trabajo decente en el sector público. *Legislación Económica*, (1311), 870-872.
- Montoya, A. (2011). La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. *Revista del Ministerio del trabajo y asuntos sociales*, (33), 61-73.
- Moreno, J. (2004). El consenso de Washington: aciertos, yerros y omisiones. *Perfiles Latinoamericanos*, (25), 149-168.
- Neffa, J., Álvarez, S., Battistuzzi, A., Biaffore, E., y Suárez, A. (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE.
- Negrelli, S. y Pulignano, V. (2008). Change in contemporary Italy's social concertation. *Industrial Relations Journal*, 1(39), 63-77.
- Oficina Internacional del Trabajo (2005). Seminario regional: sindicatos, economía informal y trabajo precario: nuevas formas de organización. Recuperado de [http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/sindicatos_economia_informal\[osr_stgo\].pdf](http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/sindicatos_economia_informal[osr_stgo].pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>
- Paz, R. y Piedrahíta, M. (2006). *Flexibilización laboral en el sector farmacéutico de Colombia*. Cali: Universidad Libre.
- Rodríguez, C. (2007). ¿Competir con empleo precario? *Economía Colombiana*, (320), 50-63.
- Salazar, N., y Rivas, F. E. (2004). La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la V República: una mirada especial a las misiones. *Visión Gerencial*, 3(1), 62-77.
- Salvia, A., y Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década del noventa. *Ecuador Debate*, 56, 109-126.
- Tobón, L. M. (2010). Agenda ciudadana para el trabajo decente en Colombia. *Cultura y Trabajo*, (80), 30-37.
- Torollo, F. J. (2011). Incentivos al empleo y a la calidad en el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (33), 151-188.
- Torres, A. (2001). La crisis colombiana de finales del siglo XX: ¿Un choque real o financiero? *Revista Perfil de Coyuntura Económica* (18), 79-96