

INFORMALIDAD Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE META: CASO VILLAVICENCIO, COLOMBIA

Marco Antonio Merchand Rojas¹

Manuel Álvaro Ramírez Rojas²

RESUMEN

El escrito consistirá en analizar como en un mercado de trabajo donde idealmente se supone se equilibran las fuerzas (capital y trabajo en iguales condiciones de imponer sus reglas) el valor de la fuerza de trabajo ahora llamado capital humano está desprovisto de todo poder de negociación para ser contratado dignamente y contar un ingreso que le permita sobrevivir con decoro. Bajo esta premisa, se reflexiona las reglas que impone el capital para contratar un trabajo precario e informal en el departamento de Meta, en particular en la ciudad de Villavicencio.

Con el modelo neoliberal llevado a cabo, las estrategias utilizadas por el capital para minimizar los costos laborales han tenido varios frentes y que expresan en múltiples artificios legales y económicos para contratar una fuerza de trabajo sin derechos laborales. Sin lugar a dudas uno de los aliados más importantes para beneficiar al capital, ha sido el Estado, pues es éste el que establece un salario mínimo para garantizar una mano de obra barata, además de un sistema posfordista flexible en que el capital impone indiscriminadamente sus reglas en contra del trabajo, como por ejemplo el outsourcing que representa la estrategia por excelencia para transformar un costo de trabajo fijo a uno variable.

Con base a lo expuesto, se tratara de contestar las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características del empleo en la ciudad de Villavicencio?

¿Cómo ha sido la tendencia reciente del subempleo y la informalidad en dicho sector?

¿Cómo ha evolucionado la subcontratación en este sector de la capital del Departamento del Meta?

El documento se integrara por dos grandes apartados.

1.- Conceptualización del mercado de trabajo

2.- Caracterización de un trabajo precario e informal en la ciudad de Viillavicencio.

¹ Profesor Universidad de Guadalajara. México. merchandrojas@yahoo.com.mx

² Profesor Universidad de los Llanos. Colombia. aramirez7528@gmail.com. Tel: (571) 7270704.

Palabras claves: Informalidad; globalización; Mercado de trabajo.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es una síntesis de dos investigaciones, una '*Mercado de trabajo y condiciones del empleo en Colombia: los efectos de la globalización*'³ financiada por la Universidad Autónoma de Colombia y la otra '*Estudio del mercado de trabajo en el cultivo palma en el Departamento del Meta*'⁴, por el Instituto de Investigaciones de la Orinoquia Colombiana IIOC. Estas investigaciones destacan el deterioro que ha sufrido el trabajo respecto de la relación patrono-trabajador, así como la precarización en las condiciones de contratación según se desprende del auge que ha tomado el *outsourcing*, las Empresas Asociativas de Trabajo EAT, las Cooperativas de Trabajo Asociado, las precooperativas, y muchas otras formas de contratación que buscan ocultar la forma, que en ocasiones se torna inhumana, como las empresas reducen la remuneración a los asalariados.

Esta investigación pone en tela de juicio algunos de los nuevos paradigmas porque en muchas universidades se predica que es necesario crear en los estudiantes una mentalidad empresarial para eliminar las relaciones de dependencia y que cada quien sea su propio patrono, como si la sociedad pudiera convertir masivamente a sus miembros en empresarios. La realidad es que en una sociedad tan asimétrica como la colombiana, en la cual los índices de desigualdad son tan pronunciados, resulta que no sólo las pequeñas sino las catalogadas como medianas y grandes tienen problemas para sobrevivir en esta implacable lucha por la supervivencia. La estructura monopolística de la propiedad impide cualquier posibilidad de competencia, así haya destacables excepciones que confirman esta regla.

Con base en todas estas consideraciones, y teniendo en cuenta que se requiere una evaluación de las formas contractuales que permitan generar ingreso laboral y su relación con el sistema de protección social, el presente trabajo busca cotejar los hallazgos de estudios anteriores con un estudio de campo en la ciudad de Villavicencio.

³ Trabajos dirigidos por el líder del Grupo Morichal, grupo autor de la presente propuesta, para la Universidad Autónoma de Colombia.

⁴ Trabajo elaborado por el grupo Morichal. Villavicencio. Diciembre de 2009.

Con base en estas premisas, se buscaba respuesta a las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las características del empleo en la ciudad de Villavicencio?

¿Cómo ha sido allí la tendencia reciente del subempleo y la informalidad?

¿Cuál podría ser la propuesta para mejorar la situación de los informales y desempleados a partir de los resultados del estudio de caso?

La investigación identifica, analiza y evalúa las principales formas contractuales formales e informales utilizadas por los empleadores y trabajadores en la ciudad de Villavicencio, para establecer y regular sus relaciones económicas. Adicionalmente, se reseñan algunas normas pertinentes y se identifican las formas contractuales formales e informales utilizadas por los empleadores y trabajadores en; también se cuantifican *grosso modo* los costos y beneficios prestacionales y parafiscales asociados a las formas contractuales formales e informales en este sector de la ciudad. Además, se muestran las tendencias de cada una de ellas, teniendo en cuenta las características del empleador público o privado y del trabajador según categorías como calificación, remuneración, edad y sexo.

1. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación la adelantó un grupo de base compuesto por tres profesores de tiempo completo y ocho estudiantes. Inicialmente, se hizo un análisis a partir de la Encuesta Continua de Hogares para la ciudad de Villavicencio con el propósito de comprender las condiciones generales, las tendencias y la visión oficial que en la práctica refleja este tipo de información secundaria. Posteriormente, los resultados fueron discutidos con el profesor Marco Antonio Merchand Rojas, de la Universidad de Guadalajara, quien participó como invitado al 'IV Seminario sobre investigación de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de los Llanos' en mayo de 2011.

Se aplicaron trescientas cuarenta y seis (346) encuestas, a los trabajadores de ambos sexos en el sector delimitado por el perímetro urbano de la ciudad de Villavicencio tomando como puntos de referencia el Kilómetro 86 de la carretera Bogotá – Villavicencio, Ciudad Porfía, las Veredas Apiay y Bercelona, los barrios Kirpas y Catama y la vereda Bellavista por la antigua carretera a Bogotá. La encuesta se diseñó de manera que fuera de fácil comprensión sin entrar en detalles que pudieran generar desconfianza en los entrevistados.

Como hipótesis de trabajo se planteó, que buena parte de la situación actual de la informalización, obedece a que la correlación de fuerzas entre el Estado y los trabajadores no favorece a estos últimos dado que la tasa de desempleo abierto es muy alta, el subempleo mucho más y la metodología para cuantificar el desempleo está diseñada como una forma de disfrazar una realidad muy compleja, que en el fondo es el resultado orientado hacia la acumulación de capital en contra de los trabajadores. No hay por ahora una fuerza capaz de oponerse, los sindicatos han sido aniquilados y los partidos políticos de izquierda apenas luchan por sobrevivir dentro de una estructura democrática sumamente restringida.

2. MARCO TEÓRICO

La lectura del funcionamiento del mercado laboral como un ámbito segmentado o dual nació a finales de la década del sesenta del siglo XX, como un intento de explicar la incursión de importantes masas de desempleados en las ciudades de los países menos desarrollados de Latinoamérica y en general de los que se hallaban en proceso de industrialización. En ese momento, el cambio hacia estructuras productivas menos intensivas en mano de obra y la aceleración del proceso migratorio del campo hacia las ciudades, fueron considerados los factores más importantes que habrían originado esta situación.

Nun (1970), señala que la elevada composición orgánica del capital, hace que exista una, cada vez menor, proporción de trabajadores que pueden ser absorbidos por el aparato generador de bienes y servicios. De otra parte, a partir de los avances en la conceptualización del paro encubierto, difundida por Joan Robinson en 1955, nació la noción de subempleo, que aportó mayores elementos a la comprensión del fenómeno.

Bajo la óptica marxista, un cambio en la composición orgánica del capital que aumente los

recursos invertidos en medios de producción sobre los constitutivos del capital variable, cambia la relación proporcional y la fuerza de trabajo decrece en la medida en que se incrementa el capital total, lo cual trae como consecuencia que se repele un creciente número de obreros que los empleados anteriormente, debido a formas específicas de acumulación, (Marx,1997).

Según Marx, el proletariado que no logre ocuparse plenamente forma un contingente que puede tomar varias formas. Una forma *fluctuante*, es decir, cuando a la población trabajadora se le repele o se le atrae nuevamente. Otra forma es la población rural, la cual es considerada *latente*, pues forma parte del movimiento de grandes grupos poblacionales hacia las ciudades, ya sea en el país o a otras naciones. Por último, se encuentra la población *intermitente*, la cual está constituida por una parte del ejército obrero activo, con una ocupación absolutamente irregular (Marx, 1997). Como puede verse, aunque Marx no vivió la época caracterizada por la urbanización masiva y las migraciones tal como se dieron en el siglo pasado, sí aportó los elementos para una interpretación racional del fenómeno conocido actualmente como informalidad.

Después de Marx, surgió el punto de vista neoclásico según el cual el equilibrio del mercado de trabajo se da como resultado de decisiones óptimas tomadas por agentes racionales. La existencia de desempleo se explica entonces por la decisión de los agentes de no trabajar al salario vigente o por la decisión individual de empresas y trabajadores cuando se trasladan de un sector a otro. No hay cabida para el desempleo involuntario. Es, por decirlo de alguna manera, curioso que, Marx haya visto cosas tan diferentes a las que vieron sus sucesores, neoclásicos y dos conclusiones son posibles: o los neoclásicos eran extraterrestres, o sus teorías están fundamentadas en supuestos muy heroicos.

Para Garay, la informalidad y el subempleo son rasgos principales y característicos de la exclusión y de la pobreza y se manifiestan por la dificultad de acceso al trabajo en condiciones adecuadas de calidad y remuneración. En este sentido, el mercado no siempre logra proporcionar ni los ingresos, ni la cantidad de trabajos suficientes para que la población logre unas condiciones de vida mínimamente dignas. Adicionalmente, la informalidad es uno de los rasgos más sobresalientes del sistema económico, dado que genera más de la mitad del empleo de la fuerza laboral, con bajos niveles salariales y sin seguridad social, malas condiciones de trabajo, baja productividad, atraso tecnológico y falta de competitividad.

De otro lado, Portes y Castells (2006) tienen una posición crítica sobre el mercado de trabajo, especialmente a la de De Soto, cuyo concepto de informalidad resulta funcional al establecimiento, ya que según éste, se es informal porque resulta costoso ser formal, de manera que lo que debería hacerse para sortear el problema es bajar los costos, gracias al potencial empresarial del sector. Habría que abonarle a De Soto que su teoría fue coherente y explicó el surgimiento y desarrollo de renglones como el comercio, el transporte y la vivienda en los años sesenta y setenta, pero hoy perdieron vigencia.

A partir de los trabajos de Portes y Fernández se logró una visión mediante la cual se presenta la responsabilidad del Estado por su permisividad en la proliferación del deterioro de las condiciones laborales y su incapacidad para resolver este problema.

De otro lado, Chacaltana y García (2001), plantean el interrogante acerca de la precarización del empleo formal en el largo plazo, que afectará negativamente la capacitación de la fuerza de trabajo y la protección social a la cual estarán suscritos, independiente de la modalidad de contratación de cada individuo y concluyen que lo primero puede afectar el crecimiento de la productividad laboral en el mediano y largo plazo, mientras que lo segundo conduciría a un aumento de la inseguridad personal y, por extensión, a la inestabilidad social.

En cuanto a las formas de medición de la informalidad, Pérez y Cordero (1994), identificaron como ya lo había hecho el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PREALC, por lo menos cuatro formas de medir el grado de informalidad de una economía, tomando un estudio de caso para Centroamérica. Entre tales formas se encuentra la estructuralista, que define dentro de la informalidad a todas aquellas actividades generadoras de ingreso que están fuera del mecanismo de regulación o de protección del Estado. Esta concepción se encuentra ligada a la precariedad laboral, porque considera que los sujetos no tienen una protección contra despidos arbitrarios, compensación por desempleo, seguro por accidentes, ausencias pagadas y pensiones por jubilación.

Finalmente Feige, quien cabe también en la escuela de los institucionalistas, encuentra que la relación del sector informal con la estructura regulatoria caracteriza el nuevo enfoque para un desarrollo económico. Señala este autor que el sector informal opera al margen de la ley debido a la inadecuada legislación y la ineficiencia burocrática e identifica las tareas fuera de la

regulación como una característica principal del sector informal.

En conclusión, el enfoque institucionalista caracteriza a la economía informal como un conjunto de actividades que se desarrollan dentro del sistema capitalista, pero al margen de sus regulaciones, ya sea por su condición abiertamente ilegal, tráfico de drogas, prostitución, delincuencia, actividades no registradas, o, negocios que existiendo legalmente no cumplen buena parte de las normas, especialmente aquellas relacionadas con los derechos de los trabajadores, en lo que tiene que ver con prestaciones sociales y aportes a los sistemas de seguridad social.

Hay un aspecto importante que debe profundizarse desde el punto de vista teórico y es el relacionado con la precarización del empleo debido a las medidas denominadas de flexibilización laboral. En este sentido, hay trabajos previos que han hecho énfasis en las consecuencias que este tipo de decisiones han tenido sobre los trabajadores. (Ramírez, 2003; Thurow, 1996 y Stiglitz).

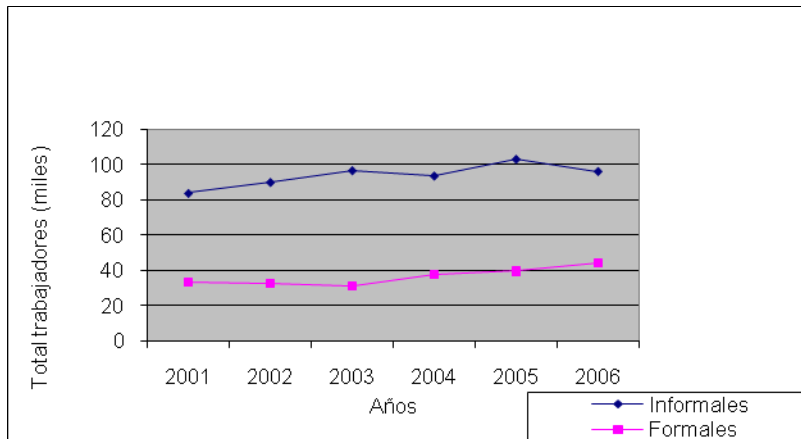
Es a partir de este bagaje teórico que se pretende analizar la realidad del mercado de trabajo en la ciudad de Villavicencio, teniendo en cuenta las particularidades que le son propias y mostrar que el mercado de trabajo se está moviendo hacia la informalidad generalizada, sin que esto necesariamente se circunscriba a los vendedores callejeros o trabajadores por cuenta propia.

3. RESULTADOS

Según el último censo, para el año 2011 Villavicencio contaba con una población total estimada en 410 000 personas de los cuales el 94% habita en la cabecera es decir es una ciudad de población mayoritariamente urbana y apenas un 6% vive en el sector rural.

El mercado de trabajo en Villavicencio se caracteriza por moverse hacia la informalidad, a pesar de la tendencia mostrada por la generación de empleo formal. En efecto, de 33.122 trabajadores formales que la ciudad tenía en 2001, se pasó a 44.000 en 2006 lo que equivale a 10.878 puestos nuevos, en tanto que en la informalidad creció en 12.179 trabajadores. La trayectoria se presenta en la gráfica.

Gráfica 1. Trabajadores en Villavicencio según categoría



Fuente: Dane

La gráfica muestra en la creación de empleo formal una trayectoria casi plana que venía hacia abajo durante los dos primeros años considerados y a partir de 2003 hay una inflexión que se mantiene aunque de manera tenue. No así la informalidad (línea superior de la gráfica) que presenta comportamientos cíclicos con picos en 2003 y 2005.

Con base en la gráfica se puede afirmar que el mercado de trabajo Villavicencio mantiene una brecha casi constante, pero, según información del Departamento Administrativo nacional de Estadística DANE, en esta ciudad la informalidad está es 10 puntos porcentuales por encima del nivel nacional, porque las proporciones para 13 ciudades son del orden de 60 y 40 por ciento entre informales y formales mientras que para Villavicencio dichas razones giran alrededor de 70 y 30 por ciento respectivamente. La situación puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 1. Mercado de trabajo Villavicencio

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Villavicencio						
Ocupados	117	122	128	131	142	140
Informal	84	90	96	93	103	96
Formal	33	32	31	38	39	44
Hombres						
Ocupados	64	68	71	72	77	76
Informal	47	48	53	50	55	51
Formal	18	20	18	21	22	24
Mujeres						
Ocupados	53	54	56	59	65	64
Informal	37	42	43	43	48	45
Formal	15	12	13	16	17	20

Fuente: DANE.

En general, la formalización del empleo en Villavicencio se mueve a pasos agigantados, pero la información es sumamente contradictoria. En efecto, mientras las cifras muestran un incremento ponderado anual del 3.7% en el total de trabajadores ocupados, los formales crecieron casi al 6% y los informales al 2.8% lo cual no es coherente con la situación de subempleo que en el año 2006 alcanzó el 34.1% la más alta desde 1994 según un estudio de la Cámara de Comercio de Villavicencio.⁵

En esta ciudad le va mejor a los hombres que a las mujeres en la búsqueda y logro de puestos de trabajo, pues de 64.000 trabajadores que había en 2001 su número creció a 76.000 en 2006 lo que supone una tasa de crecimiento promedio de 6.4% anual, mientras para el caso de las mujeres en números absolutos pasaron de 53.000 a 64.000 para un crecimiento de 5.2% durante el período estudiado.

En términos relativos, la participación porcentual dentro del total de ocupados se ha mantenido prácticamente sin alteraciones en lo que va corrido del siglo XXI con 54% para los hombres y 46% para las mujeres, lo cual es un indicativo que en esta ciudad el comportamiento de estas variables es muy similar al que se presenta en el resto del País.

⁵ Observatorio laboral de la Cámara de Comercio de Villavicencio. Estructura laboral a septiembre de 2006. Villavicencio, 2007. Disponible en Internet en la siguiente dirección electrónica: http://www.ccv.org.co/website/ccv/fileadmin/documentos/publicaciones/OBSERVATORIO_Laboral2006.pdf

De otra parte, para el caso de las mujeres la situación si se ha deteriorado más que la de los hombres porque la informalidad crece para ellas a una tasa del 3.6% mientras para los hombres lo hace al 2%.

Sin embargo, esto no debe sorprender ya que muchos analistas han mostrado lo difícil que pinta el panorama laboral en Colombia. Por ejemplo, un libro de la Universidad Nacional⁶ señala que en los últimos catorce años la industria colombiana no ha creado ni un solo empleo permanente. Por todas las consideraciones anteriores se requiere que los investigadores profundicen sobre estos aspectos relacionados con un problema social que requiere soluciones de fondo.

Aparte de las cifras oficiales, el trabajo de campo mostró muchos aspectos interesantes en el mercado de trabajo en de Villavicencio como la remuneración, actitud frente al trabajo y tipo de contratación entre otros aspectos. En términos generales se entrevistaron 175 hombres que equivalen al 50.6 por ciento de la muestra y 171 mujeres y como se puede observar, la participación laboral está bastante equilibrada y lo mismo podría decirse respecto de los salarios y las remuneraciones como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2. Sexos y salarios (en millones de pesos)

	<= 0.5	De 0.5 a 1.4	1.5 a 2.3	2.4 a 3.2	3.2 a 4.1	Más de 4.1	Total
Hombres	9	121	24	14	6	1	175
Mujeres	12	137	18	3	1	0	171
Total	21	258	42	17	7	1	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

Como puede verse y contrario a lo que tradicionalmente se cree, salvo en los cargos muy altos, no hay evidencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres ni entre los niveles de remuneración porque las participaciones son prácticamente iguales entre uno y otro sexo. Además, un número muy pequeño declara devengar menos de \$500.000, es decir menos del salario mínimo pero esta desventaja relativa de las mujeres en la escala salarial se compensa con el rango siguiente donde son más numerosas.

Donde sí hay una marcada diferencia es en el rango de las más altas remuneraciones pues quienes ganan entre \$2.3 y \$3.2 millones, entre \$3.2 y \$4.2 millones pertenecen en su mayoría

⁶ MORENO, Et. Al. Bien-estar y macroeconomía 2007. Centro de Investigaciones para el Desarrollo. Universidad Nacional de Colombia, 2007.

al sexo masculino. Incluso pareciera haber una discriminación pero en contra de los hombres si se toma en consideración la edad como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3. Distribución por sexo y edad

Sexo	Rangos de edad						Total
	<= 18	19 - 28	29 - 38	39 - 48	49 - 58	59 - 68	
Hombres	0	76	43	27	26	3	175
Mujeres	2	80	48	24	16	1	171
Total	2	156	91	51	42	4	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

La tabla pone de manifiesto, que hay un predominio de las mujeres en los peldaños más bajos de la distribución etaria pues del total encuestado, el 38 por ciento son mujeres por debajo de los 38 años, mientras los hombres que se encuentran en los mismos rangos de edad llegan al 34 por ciento. No obstante, en los rangos superiores vuelven a predominar los hombres, lo que explicaría en parte la mayor remuneración en los niveles superiores. Otra variable relacionada con la remuneración, es el tipo de contrato cuya relación se presenta a continuación.

Tabla 4. Tipo de contrato

	De planta indefinido	Término fijo	OPS	Por horas	Miembro CTA	Trabajador para contratista	Empresa temporal	Trabajador independiente	Total
Hombres	75	40	26	16	3	11	4	0	175
Mujeres	68	57	16	11	7	1	10	1	171
Total	143	97	42	27	10	12	14	1	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

La tabla anterior indica que los contratos de planta y a término fijo no llegan a ser la mitad del total de la muestra. Según estas cifras, el contrato a término fijo, las órdenes de prestación de servicios el contrato por horas y en menor proporción las empresas temporales, las cooperativas de trabajo y los trabajadores al servicio de contratistas son la tendencia actual dominante en el mercado de trabajo en Villavicencio lo cual tiene serias implicaciones sobre la sostenibilidad a largo plazo del modelo de contratación vigente.

La siguiente tabla corrobora la afirmación anterior en el sentido de que es a los jóvenes a quienes más afectan estas nuevas formas de contratación, si se tiene en cuenta que la

proporción trabajadores temporales respecto de los de planta con contrato a término indefinido, son minoría si se toman los contratos diferentes al término fijo como un solo agregado.

Tabla 5. Edad y tipo de contrato

Rango de edad	De planta indefinido	Término Fijo	OPS	Contrato por horas	Miembro CTA	Trabajador de contratista	Empresa temporal	Trabajador independiente	Total
<= 18	0	2	0	0	0	0	0	0	2
19 – 28	54	43	21	18	7	5	8	0	156
29 – 38	40	28	11	3	2	4	3	0	91
39 – 48	23	13	5	4	1	1	3	1	51
49 – 58	23	10	5	2	0	2	0	0	42
59 – 68	3	1	0	0	0	0	0	0	4
Total	143	97	42	27	10	12	14	1	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

Para el rango de los más jóvenes, los de 19 a 28 años el 65.3 por ciento de los trabajadores de este rango de edad, tienen contrato diferente al de planta a término indefinido. Esta proporción baja al 56 por ciento para los trabajadores entre los 29 y los 38 años y al 55 por ciento para el rango siguiente, lo cual indica que aunque afecta a los más jóvenes, la tendencia es generalizada y no hace distinciones de sexo y edad.

Puede afirmarse que el mercado de trabajo en Villavicencio se caracteriza por la incorporación temprana de los empleados pues casi la mitad de los trabajadores cuenta con menos de 28 años y casi las tres cuartas partes con menos de 38 y la participación de personas con más de 48 años se reduce apenas a un 15 por ciento.

El trabajo de campo mostró que el 85 por ciento llevan menos de 8 años en el empleo y esta situación se explica porque a pesar de la expedición de la Ley 50 de 1990, quedó la costumbre entre los empresarios de no permitir que los trabajadores superaran los 10 años en un mismo puesto, porque antes existía lo que se conocía como la pensión sanción que obligaba a quien despedía a un trabajador a pagarle una pensión si este había cumplido 60 años si era hombre y 55 las mujeres y había trabajado 10 años al servicio del patrono y si superaba los 15 años debería pagarle una pensión si el trabajador tenía 55 años cumplidos o 50 si era una mujer.

Tabla 6. Tabla de contingencia sexo y antigüedad

Sexo	Antigüedad						Total
	<= ,1	,2 - 7,9	8,0 - 15,7	15,8 - 23,4	23,5 - 31,2	31,3+	
Hombres	2	148	17	3	3	2	175

Mujeres	4	140	15	5	4	2	170
Total	6	288	32	8	7	4	345

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

En lo que tiene que ver con los géneros, no hay una diferencia marcada entre la antigüedad y se corrobora que la mayoría de trabajadores y trabajadoras se concentra en los de menos de 8 años, repartidos por partes iguales con 85 por ciento para cada grupo mujeres y hombres. En efecto, de 170 mujeres, 144 se encuentran en el grupo descrito mientras que para los hombres, la proporción es 150 de 175. El resto, es la cúspide de la pirámide, aunque podría arriesgarse una hipótesis en el sentido de que las mujeres en el largo plazo tienden a ser más estables según se observa entre los que superan los ocho años de trabajo en la misma empresa.

Esta situación permite caracterizar a los trabajadores de Villavicencio como una población predominantemente joven, por tanto con poca antigüedad en las empresas.

Lo anterior explica en parte el bajísimo nivel de sindicalización que no supera el 5 por ciento de la población lo que está dentro del promedio nacional pues si se toman los 15 sindicalizados y se divide entre los 346 encuestados se obtiene una tasa de sindicalización de 4.3 por ciento lo que coincide con la respuesta que Tarsicio Mora le envió a la OIT y en la cual afirma que en Colombia “la tasa de sindicalización solamente alcanza el 4.7% de toda la población económicamente activa -PEA-”⁷ [Sic]. Esta situación es igual tanto para hombres como para mujeres según lo que se aprecia en la siguiente tabla.

Tabla 7. Sexo y tipo de organizaciones a las que pertenecen los trabajadores

	Tipo de organización						Total
	Cooperativa	Fondo de empleados	Sindicato	Grupo ecologista	Grupo juvenil	Otro tipo de organización	
Sexo Hombres	11	18	9	3	5	4	50
Mujeres	20	22	6	0	1	2	51
Total	31	40	15	3	6	6	101

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Hay una situación interesante en cuanto al tipo de organizaciones. En primer lugar los sindicatos parecen ser en Villavicencio, como en el resto del país una pieza de museo. No es para menos, en esta país que tiene el triste campeonato mundial de asesinato de sindicalistas

⁷ Carta abierta de Tarsicio a la OIT enviada el miércoles 31 de marzo de 2010 y publicada por la ONG Planeta Paz.

en el mundo y no de manera casual sino de forma sostenida según las palabras de José Miguel Vivanco de Human Right Watch, una de las organizaciones más prestigiosas del mundo en materia de derechos humanos. Vivanco, expresó lo siguiente al Gobierno Colombiano, a través del Vicepresidente Angelino Garzón: “También nos preocupan los índices alarmantes de asesinatos de sindicalistas en Colombia, que continúa siendo el país con el mayor número de asesinatos de este tipo en todo el mundo”⁸.

Pero hay otro hecho interesante en cuanto al tipo de organizaciones en las que participan los trabajadores y es que las mujeres, a pesar de ser minoría, tanto en la muestra como entre quienes explícitamente respondieron a la pregunta, superan en número a los hombres en cuanto afiliados a fondos de empleados. Posiblemente, las mujeres son más previsivas que los hombres y tienen hábitos de ahorro más organizados. No sucede lo mismo en cuanto al resto de agrupaciones como grupos juveniles o ecologistas, aunque sería muy aventurado sacar conclusiones sobre la propensión a participar en tales agrupaciones.

La empresa privada es dominante en cuanto al número de trabajadores vinculados. Del total de la muestra, el 67 por ciento trabaja para empresas privadas lo que quiere decir que dos de cada tres encuestados trabaja para empresas no oficiales. Sin embargo, hay un hecho significativo en lo que tiene que ver con los rangos de edad y el tipo de empresa porque si bien hay una marcada preferencia por las personas jóvenes, ésta es más evidente en el sector privado donde de 231 personas 111 son menores de 28 años equivalente al 40 por ciento, que es casi una de cada dos personas, mientras en el sector público la proporción es de 42 de 108 que es de 38 por ciento.

Podría pensarse que en el sector público llegar a 40 años no es tan grave como en el privado o por lo menos, menos grave que en el privado donde apenas uno de cada cuatro personas tiene más de 30 años y en las empresas públicas la proporción sube a casi una de cada tres.

En términos estadísticos, hombres y mujeres participan en proporciones equivalentes en el mercado de trabajo de Villavicencio y a juzgar por la información disponible, las modalidades no hacen mucha diferencia las empresas públicas y privadas como puede verse en las siguientes cifras.

⁸ La carta fue enviada el 24 de enero de 2011 y publicada en la revista Semana.

Tabla 8. Tipo de empresa y tipo de vinculación

Tipo de empresa	Tipo de Contrato								Total
	De planta indefinido	Térm. fijo	OPS	Contrato por horas	Miembro CTA	Trabajador de contratista	Empresa temporal	Trabajador independiente	
Pública	40	31	34	0	1	0	1	1	108
Privada	100	63	8	27	9	12	12	0	231
Mixta	3	3	0	0	0	0	1	0	7
Total	143	97	42	27	10	12	14	1	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Conviene aclarar que buena parte de las encuestas se llevaron a cabo en entidades públicas como la Gobernación, la Alcaldía y la Universidad de los Llanos. Quizás esto explique la altísima proporción de las denominadas órdenes de prestación de servicios OPS. No obstante, cabría esperar este comportamiento en el mercado de trabajo, sobre todo en esta ciudad donde el clientelismo político es tan marcado.

Además esta situación abriría un nuevo campo de investigación y podría proponerse como hipótesis que el sistema de OPS ha sustituido en parte a la administración directa de las empresas por parte de los políticos locales a quienes les resulta más barato tener una clientela cautiva mediante estas órdenes y no mediante la vinculación de planta ya que este sistema les garantiza la fidelidad de las clientelas no por convicción política sino por la necesidad del trabajo. En tal sentido, el mercado de trabajo en el sector público de Villavicencio, se convierte en uno de los más humillantes sistemas pues no obedece a las capacidades técnicas de los trabajadores sino a las recomendaciones de los titulares de facto de cada entidad.

Llama la atención que mientras en el sector privado la proporción entre trabajadores con contrato a término indefinido, representa un poco menos de la mitad de los trabajadores vinculados, en el sector público esta proporción no llega al 40 por ciento. En todo caso, en el sector privado se nota que está moviéndose hacia el deterioro general de las condiciones laborales si se tiene en cuenta que la vinculación a término fijo y otras formas de contratación superan los contratos a término indefinido, lo cual parcialmente ayuda a confirmar la hipótesis de trabajo en Villavicencio, según la cual éste se ha venido deteriorando como producto de la globalización que descarga sobre los trabajadores los costos de este proceso.

A los encuestados se les preguntó por la percepción frente a su trabajo y pese a una satisfacción general relativa, ésta es menor en el sector público pues de 108 encuestados 65 se declaran satisfechos lo que equivale al 60 por ciento. La percepción de insatisfacción es entonces más notoria en el sector público donde un 40 por ciento se declara regular, mal o inseguro en tanto que en las empresas privadas esta proporción es de 25 por ciento es decir apenas uno de cada cuatro trabajadores de las empresas privadas se considera insatisfecho con su salario, mientras en el sector público esta proporción se acerca a la mitad.

Cabe destacar, que contra lo que pudiera esperarse, la insatisfacción proporcionalmente es mayor en las empresas públicas y en los salarios altos, pues si se consideran allí quienes ganan más de \$1.5 millones la proporción de quienes se declaran satisfechos y quienes no lo están son una relación uno a uno, porque 17 de los empleados públicos que ganan más de \$1.5 millones dicen estar excelente o bien remunerados y quienes de estas mismas empresas manifiestan estar regular o mal son 13 y 3 empleados respectivamente. En cambio, quienes devengan menos de \$500 000 es decir menos del salario mínimo se destacan por su conformismo ya que de 15 personas que manifestaron encontrarse en esta condición sólo tres se consideran insatisfechas. Empero, la situación dista mucho de ser clara si se compara con los siguientes datos.

Tabla 9. Tipo de empresa y percepción del salario

		Bien pago	El salario no está acorde con la formación	Bien pago pero no tiene prestaciones	Definitivamente mal pago	
Tipo de empresa donde trabaja presta sus servicios	Pública	45	39	11	13	108
	Privada	135	43	23	30	231
	Mixta	4	1	0	2	7
Total		184	83	34	45	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Los guarismos anteriores muestran que un 47 por ciento siente algún grado de insatisfacción con el salario y la mayor fuente de esta percepción es que consideran que el salario no está de acuerdo con su formación. Proporcionalmente esta situación es más notoria en las empresas públicas lo que ameritaría profundizar en este aspecto pero seguramente está relacionado con las interferencias política ya mencionadas anteriormente.

Cabe mencionar que apenas el 13 por ciento de los trabajadores se considera definitivamente mal pago, lo cual es un reflejo de conformismo y seguramente algo de incertidumbre en general si se tiene en cuenta los altísimos niveles de informalidad y desempleo abierto presentes en Villavicencio que son del orden del 65 por ciento en el caso de los informales superado únicamente por Cúcuta y Montería según el boletín del 11 de febrero del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE y de 12.4 la tasa de desempleo abierto según registros de la misma entidad⁹.

Por tanto, con el 77 por ciento de trabajadores sin oportunidades de empleo, se entiende algo el aparente conformismo de los trabajadores con su situación y debería ser motivo de reflexión hasta dónde es sostenible una situación tan explosiva en el largo plazo. No es casual entonces que Villavicencio esté catalogada como una de las ciudades más peligrosas de Colombia, según una investigación reciente¹⁰. En efecto, según el documento, Villavicencio es donde se presenta el mayor riesgo de secuestro junto con Buenaventura y Bello, es también la ciudad que registra la mayor tasa de lesiones personales y de hurto a personas, establecimientos comerciales, bancarios y residencias así como de robo de motocicletas. En términos precisos dice el informe “De lejos, la ciudad más insegura de Colombia es Villavicencio, seguida por Neiva, Pereira y Manizales. La única gran ciudad de este grupo es Cali”¹¹. En todo caso, los resultados de las tablas anteriores son compatibles con percepción de los asalariados respecto de su estabilidad, que se presenta a continuación.

Tabla 10. Tipo de empresa y percepción de estabilidad

		Excelente	Bien	Regular	Ni bien ni mal	Mal	Inseguro	
Tipo de empresa donde trabaja presta sus servicios	Pública	18	47	22	6	1	14	108
	Privada	38	135	32	10	6	10	231
	Mixta	1	4	1	1	0	0	7
Total		57	186	55	17	7	24	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

La tabla, en todo consistente con las anteriores muestra que el 70 por ciento de los trabajadores está satisfecho con las condiciones de estabilidad laboral y estos resultados resultan algo paradójicos si se parte del supuesto según el cual las nuevas formas de contratación utilizadas

⁹ Ver DANE. Boletín de la Gran Encuesta Integrada de Hogares de febrero de 2011.

¹⁰ GARZÓN, Juan Carlos. Mafia & Co. Planeta. Agosto, 2008.

¹¹ Véase el informe de la Fundación Seguridad y Democracia Bogotá, agosto de 2010.

en la denominada flexibilización laboral, son utilizadas por los patronos como un arma en contra de los asalariados. Podría argumentarse que las nuevas generaciones no conocen realmente lo que para las anteriores significó la estabilidad en términos de seguridad y la posibilidad de hacer un plan de vida, pero eso no debería interpretarse como la conformidad total con la situación, sino que debe compararse la percepción de los trabajadores con la situación social y plantear alternativas de largo plazo. La situación de Medio Oriente, es una muestra de las consecuencias de mantener durante mucho tiempo a una juventud sin oportunidades.

En términos absolutos la respuesta más generalizada sobre la percepción de estabilidad fue que las personas se sentían bien, 185 respuestas de 346 equivalen al 53 por ciento. No obstante, dado el número de trabajadores del sector público, sobresale el nivel de inseguridad respecto de la estabilidad que muestran quienes prestan sus servicios en estas entidades. En efecto, si se agregan las respuestas de la percepción de estabilidad en el sector público para personas con menos de 8 años de antigüedad, de forma que se considere como inseguridad las respuestas de 'ni bien ni mal', 'regular' e 'inseguro' se obtiene que el 34 por ciento de los trabajadores públicos se encuentra en esta condición. Dicho de otra manera, por lo menos uno de cada tres empleados públicos se siente inseguro respecto de su estabilidad laboral y eso es grave para poder prestar un servicio eficiente. Eso explica entre otras cosas la mala atención de estos servidores quienes no asumen que están para prestar un servicio sino como una cuota de un político. Esto es algo que requiere mucho más profundización y puede dar origen a investigaciones futuras.

Sin embargo, el sector privado ofrece mejores condiciones de estabilidad si se tienen en cuenta las respuestas de quienes respondieron que se sienten 'bien' o excelente'.

La situación registrada en las tablas anteriores que reflejan cierta conformidad con la situación laboral, contrasta con una pregunta que se hizo muy a propósito, porque la experiencia en trabajos anteriores del grupo había enseñado que los trabajadores por lo general son muy cautelosos cuando se trata de comprometer la percepción frente a sus patronos. Los resultados se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 11. Tipo de empresa y nivel de satisfacción general

		No la cambia por nada	Cambiaría si pudiera	No tiene alternativa	No tiene influencias	No hay estímulos	Total
Tipo de empresa	Pública	19	68	7	9	5	108
	Privada	54	145	19	5	8	231
	Mixta	1	5	1	0	0	7
Total		74	218	27	14	13	346

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Las respuestas ahora resultan un poco sorprendentes si se comparan con las tablas anteriores donde aparentemente los trabajadores se encuentran a gusto con su actual empleo. No es así.

El 63 por ciento de los encuestados cambiaría su trabajo actual si pudiera. Dicho en otros términos dos de cada tres trabajadores no está satisfecho completamente con su actual empleo y si bien podría pensarse que la respuesta es normal por las necesidades crecientes e infinitas del ser humano, muestra un estado de inconformidad latente de los empleados y eso es algo sobre que requiere una política de Estado.

Como ya quedó consignado anteriormente, la gran mayoría de trabajadores consideran adecuada la forma de remuneración, lo que no significa que estén completamente satisfechos como también se mostró unos párrafos más arriba. De manera que la atención puede concentrarse en quienes prefieren un salario con prestaciones y hay aquí unos interesantes matices. Proporcionalmente, son los técnicos y tecnólogos seguidos de los operarios quienes desearían un salario con prestaciones. De 33 encuestados técnicos o tecnólogos, y aquí se agregaron quienes respondieron tener un oficio definido como electricistas, carpinteros, mecánicos y muchos otros, 10 de ellos no está de acuerdo con el sistema de remuneración y preferiría un salario con prestaciones lo cual significa que un 30 por ciento de este personal calificado está inconforme con la forma de remuneración.

En adición a lo anterior, la mano de obra en Villavicencio se caracteriza por su aceptable nivel de calificación donde la presencia de técnicos, tecnólogos, profesionales y posgraduados permiten entrever que hay un potencial para que Villavicencio emprenda lo que Rostow llamara 'despegue hacia el crecimiento autosostenido', lo que implicaría aplicar políticas que fomenten

la creación de puestos de trabajo, pero además que éstos sean empleos de calidad. En este sentido, habría que aclarar que el concepto calidad implica seguridad social, estabilidad y prestaciones sociales, porque la afiliación al sistema de seguridad social no necesariamente implica que sean empleos dignos pues una absoluta mayoría está afiliada a salud y pensiones pero eso, más que seguridad social es un indicador de reducción salarial como se explicará más adelante. La afiliación al sistema de salud se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 12. Seguridad social según Sexo

		Sexo		Total
		Hombres	Mujeres	
Seguridad social	Salud	154	163	317
	ARP	1	0	1
Total		155	163	318

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Como se ve en la tabla, de 318 personas que respondieron sobre la afiliación al sistema de salud, prácticamente todas están afiliadas, lo que significa una cobertura total de los trabajadores. No obstante, a pesar de este grado de protección de los trabajadores, hay que tener en cuenta que la afiliación es en ocasiones un requisito para emplear a una persona. Eso significa que, por ejemplo, para que a una persona le den una orden de prestación de servicios tiene que presentar la certificación de que está afiliada al sistema de seguridad social.

Una indicación de lo anterior, se muestra en la siguiente tabla que reporta que 90 personas no tienen prestaciones sociales, lo cual significa que por lo menos uno de cada cuatro trabajadores no cuenta con prestaciones sociales que son precisamente las que no tienen seguridad social pagada por la empresa sino que tienen que asumirla de sus propios ingresos y esto, de por sí negativo, es peor si se considera la alta proporción que le corresponde al Estado como puede apreciarse en las siguientes cifras.

Tabla 13. Tipo de empresa sin prestaciones sociales

Pública	31
Privada	57
Mixta	2
Total	90

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Que el sector privado eluda sus obligaciones en términos de lo que hoy se conoce como responsabilidad social es comprensible habida cuenta de las prácticas abusivas que en Colombia se ejercen en contra de los asalariados, ampliamente denunciada en foros nacionales e internacionales; pero que el Estado lo haga, es una de las evidencias del estado de precariedad en que ha caído el mercado laboral en Colombia. Según la información disponible la proporción sería de casi uno de cada tres trabajadores que carecen de prestaciones sociales, presta sus servicios al sector público.

Cabría aquí una pregunta ¿por qué? Y la respuesta sería relativamente fácil, porque los empleados no tienen opciones diferentes y el sector público en Villavicencio es un monumento al clientelismo, de manera que en esas condiciones una OPS es un alivio ante la situación de desempleo y subempleo; la demanda de trabajo no se mueve porque no hay, ni en el sector público ni privado, incentivos para crear trabajo y la mentalidad parroquial de políticos y empresarios no da para crear un mercado dinámico. Falta hacer crear entre los empresarios la mentalidad de Henry Ford que por allá por los años veinte duplicó el salario de sus trabajadores y a la vez que les mejoró considerablemente sus condiciones de vida, creó un mercado para sus propios productos, pero el sector empresarial de Villavicencio es lo más parecido a lo que André Gunder Frank llamara con el despectivo mote de 'lumpenburguesía'¹².

En adición a lo anterior, con el argumento del equilibrio fiscal se justifica tanto la falta de creación de empleo por parte del Estado como el mantenimiento de condiciones precarias en los empleos generados, lo cual se refleja en que el 30 por ciento de los trabajadores presentan algún grado de inconformidad como se observa en la siguiente tabla.

¹² Véase GUNDER FRANK, Adné. Lumpenburguesía: lumpendesarrollo *dependencia, clase y política en Latinoamérica*. Santiago de Chile. 1970.

Tabla 15. Razones por las cuales se considera injusto el salario según sexo

	Hombres	Mujeres	Total
No está acorde con el trabajo	15	10	25
Trabajo duro y extenuante	24	19	43
Inconformidad por escalafón	3	5	8
Jornada extensa	3	4	7
Falta de prestaciones sociales	6	2	8
Otras	5	5	10
Total	56	45	101

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas.

Son muchas las fuentes de insatisfacción de los trabajadores y se agruparon seis categorías que tienen que ver con la percepción que cada quien tiene respecto de su desempeño y su salario. La mayor parte se queja del trabajo duro seguido de quienes consideran que la remuneración sencillamente no está acorde con las labores desempeñadas. En general, convendría poner atención a estas voces de los pobres. No es gratuito que precisamente así se intitule una de las principales revistas del Banco Mundial, organismo que publicó en el año 2000 un libro con el mismo título en el cual señala que *“La pobreza también significa no tener voz para influir en las decisiones fundamentales que afectan sus vidas, o su representación en las instituciones políticas provinciales y nacionales”*¹³.

De otro lado, las inconformidades están repartidas entre el sector público y el sector privado en proporciones de 37 y 63 por ciento respectivamente, según una revisión que se hizo a las razones por las cuales las personas manifestaron inconformidad con sus salarios y el tipo de empresa donde prestaban sus servicios.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se ha expuesto hasta aquí una caracterización de la situación de los trabajadores en Villavicencio y en lo que tiene que ver con las preguntas que dieron origen a la investigación se

¹³ Boletín impreso de presentación del libro "Voices of the Poor". En: Nuevo estudio presenta singulares observaciones acerca de la vida en la pobreza. Comunicado de prensa N°:2000/248/S. Washington D.C. 14 de marzo de 2000.

puede concluir que estas encontraron respuestas explícitas o tácitas. En primer lugar, se muestra que las formas de contratación son diversas y que estas, si se comparan con las formas vigentes antes de la década de los noventa del siglo pasado, se diría que se dio un giro hacia el empeoramiento de las condiciones de contratación en términos de salarios, prestaciones, estabilidad y protección social.

Las decisiones de optar por una u otra forma de contratación obedecen a una lógica económica y por tanto se pueden cuantificar y analizar los mecanismos de seguridad y protección social que ofrece, al trabajador y su grupo familiar, cada una de las categorías contractuales encontradas. En efecto, si se toman como representativas las formas de contratación correspondientes a OPS, contratos por horas y Cooperativas de Trabajo Asociado, y se asume que aquí los trabajadores no cuentan ni con prestaciones y que las afiliaciones a seguridad social corre por cuenta de cada trabajador, se tiene que el aproximadamente el 20 por ciento de los trabajadores se encuentra dentro de esta modalidad y si se considera que el total de ocupados en Villavicencio es del orden de 150 000 y que el pago para la afiliación al sistema general de salud y pensiones para los trabajadores de salario mínimo es de unos \$150 000, se tiene que mensualmente los empresarios se ahorran por este concepto unos \$4 500 millones lo que equivale a un ahorro anual de entre \$54 000 y \$60 000 millones porque no todos los asalariados ganan el salario mínimo. Ahora, si a esto se agrega que las prestaciones como primas, vacaciones, cesantías y dotaciones equivalen a un 26 por ciento del salario mensual se concluye que para el salario mínimo vigente en 2011 los ahorros para los empresarios a costa de los asalariados son del orden de \$4 200 millones mensuales y entre 50 y 60 mil millones de pesos al año. Es decir que solamente contando a quienes trabajan con empresas mediante diversas formas de intermediación utilizadas para eludir la responsabilidad social en Villavicencio, el sector empresarial se apropia de entre 104 y 120 mil millones que si los pagaran a los trabajadores en la afiliación a la seguridad social y en prestaciones sociales tendrían un impacto altamente positivo si se tiene en cuenta que la propensión marginal a consumir es altísima entre los asalariados y por tanto el efecto multiplicador es mucho mayor.

El empleo en Villavicencio, se comporta como en el resto del país y se caracteriza por una tendencia hacia la adopción de formas de contratación cada vez más lesivas para los trabajadores, consistente en la intermediación usando diversas formas si bien dentro de los marcos legales, muy discutibles desde el punto de vista ético y de la responsabilidad social

empresarial tan de moda en estos tiempos. Eso obedece a que la globalización ha significado unos costos altísimos y en este nuevo orden económico los empresarios y los gobiernos, que en el fondo son lo mismo, se las han ingeniado para endosarle la cuenta a los asalariados.

El trabajo presenta una tendencia sostenida hacia la informalización en el sentido de que los empresarios no asumen directamente su responsabilidad en cuanto patronos, de pagar la parte que la ley ordena para la seguridad social ni las prestaciones sociales, en vez de esto, se ha optado por maximizar la tasa de ganancia minimizando los costos asociados al trabajo. En este sentido, cabría proponer una política laboral para el sector informal considerando como tales, no solo a los vendedores ambulantes y personas que trabajan en el denominado '*rebusque*' sino a aquellas personas que, teniendo un trabajo en empresas legalmente constituidas tienen que asumir por su cuenta el pago de la seguridad social. La razón de esto radica en que la seguridad social representa para estos empleados una reducción de hecho en sus salarios.

Lo que se ha observado en el mercado de trabajo de Villavicencio es que si bien hay ciertas características en el empleo que hace que los trabajadores se muestren relativamente satisfechos, hay serias razones para pensar que ellos soportan muchas condiciones adversas que, así no las manifiesten directamente, sí son evidentes en las preguntas indirectas. Tales condiciones son preocupantes si se tiene en cuenta que el mundo actual enfrenta serias dificultades que obedecen principalmente a la falta de oportunidades que la economía ofrece especialmente a las nuevas generaciones tal como ha comenzado a expresarse violentamente en Francia, Grecia, España para mencionar solo las más recientes y las nuevas expresiones de los nacionalismos y neofascismos que comienzan a hacerse evidentes en el mundo desarrollado. El problema no está solo en el Medio Oriente.

BIBLIOGRAFÍA

Chacaltana, Juan. Garcia, Norberto. Reforma laboral, capacitación y productividad, la experiencia peruana. Lima: OIT/ETM Países Andinos, 2001. 47 p. ISBN: 92-2-312770-X.

De Soto, H. El Misterio del Capital El Comercio, Lima, Perú. 2000.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Encuesta de Hogares. Bogotá. 2003.

Departamento Nacional de Planeación. Empleo y desempleo en Colombia. En: Boletines de Divulgación económica No 2, marzo, 2003.

Feige, Edgar L. Defining and estimating underground and informal economies: the new institutional economics approach, Nueva York, World Development, 1990.

Garay Salamanca, Luís Jorge. Contraloría General De La Nación. Entre la exclusión y el desarrollo. Propuestas para la transición al estado social de derecho, Colombia, 2002.

Gunder Frank, Adnré. Lumpenburguesía: lumpendesarrollo *dependencia, clase y política en Latinoamérica*. Santiago de Chile. 1970.

Marx, Carlos, El Capital. Capítulo XXIII. La ley general de la acumulación capitalista. Siglo XXI, tomo I vol. 3, México, 1987.

Nun, J. Marginalidad y Participación Social: Un Planteo Introdutoria Escuela Latinoamericana de Sociología. Santiago, Chile.1970.

Organización Internacional del Trabajo. Informalidad y Seguridad Social en América Latina, 2000-2001. Informe Preliminar. Lima: Publicaciones de la OIT. 2001.

Portes Alejandro y Castells Manuel: World Underneath: the origins, dynamics and effects of the informal economy. En Garza Toledo, Enrique (Coordinador): Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa. México. 2006.

Portes, Alejandro y Fernández Kelly. The Informal Economy in the Shadow of the State. In Out of the Shadows: Political Action and the Informal Economy in Latin America, edited by P. Fernandez-Kelly, and J. Shefner. University Park, PA: Pennsylvania State University Press. 2005.

PREALC. El Problema del Empleo en América Latina: Situación, Perspectivas y Políticas. Santiago, Chile. 1974.

Thurow, Lester. El futuro del capitalismo. Javier Vergara Editor. Buenos Aires, 1996.

Ramírez, Manuel Alvaro. Guevara, Fl. Diego. *Mercado de trabajo, informalidad y precarización del empleo: los efectos de la globalización.* Universidad Autónoma de Colombia. Sistema Universitario de Investigaciones – SUI- 2006 (Documento de trabajo).

Stiglitz Joseph. What I learned at the world economic crisis. Stanford University. Abril 2000.