



**PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO**  
**MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO**

**Análisis de la agricultura orientada a las exportaciones respecto a la  
precarización laboral en los municipios de Manizales y Villamaría,  
Caldas (Colombia)**

**Tesista:** Sergio Armando Serna Mosquera

**Director de la tesis:** Sergio Monroy Isaza

**Tesis para optar por el grado académico de Magister en Desarrollo Humano**

**Fecha:** febrero 12 de 2023

## **Agradecimientos**

---

A mi madre Julieta, que tuvo la paciencia y el apoyo suficientes para cumplir este logro.

## Tabla de contenido

---

<b>Introducción</b> .....	<b>4</b>
Antecedentes .....	4
Estrategia metodológica .....	11
Problema de investigación .....	12
Pregunta de investigación .....	13
Hipótesis.....	13
Objetivo general .....	13
Objetivos específicos.....	14
<b>Marco teórico</b> .....	<b>15</b>
Agricultura orientada a la exportación.....	15
Precarización laboral .....	22
<b>Hallazgos de trabajo de campo</b> .....	<b>29</b>
Biografía de Gloria - mujer profesional en ingeniería agronómica -.....	29
Sobre las relaciones laborales de Gloria .....	30
Biografía de Juana - mujer obrera - .....	33
Biografía de Lorena - mujer técnica - .....	38
<b>La precarización laboral desde una perspectiva situada</b> .....	<b>42</b>
Flexibilización Laboral en América Latina.....	42
Flexibilización Laboral en Colombia.....	44
La precarización laboral en el marco de la agricultura orientada a la exportación .....	45
La precarización laboral en el marco de las economías campesinas .....	49
Los efectos de la precarización laboral en las trabajadoras .....	51
El capital humano en el marco de la precarización laboral .....	53
<b>Conclusiones</b> .....	<b>55</b>
<b>Bibliografía</b> .....	<b>60</b>

## Introducción

---

### Antecedentes

El cultivo del café ha tenido un protagonismo especial en el desarrollo económico colombiano. Fue introducido en el siglo XVIII como una planta ornamental y solo hasta el siglo XIX se desarrolló como una actividad comercial importante a nivel nacional. La entonces incipiente industria del café creció de manera acelerada, dado que se convirtió en el producto de exportación más importante del país (Rojas, 2015).

Durante el siglo XX el café avanzó como un producto insignia para la economía nacional, a pesar de la volatilidad del mercado. Solo hasta la década de 1950 se desarrollaron programas para mejorar su calidad, promoviendo la diversificación de variedades. Se modernizó la producción y aumentó la eficiencia en la cadena de suministro. No obstante, la competencia en el mercado internacional planteó un desafío crucial para la industria a partir de los años 60 (Rojas, 2015).

La década de 1970 se caracterizó por ser recesiva en materia económica. Esto impactó la industria cafetera, a pesar de los procesos de mejoramiento, en términos de eficiencia en la productividad (Rojas, 2015). Fueron introducidos al mercado nacional productos derivados del café con valor agregado, así como la exportación de café orgánico (Martínez, 2015).

Los años 80 fueron ventajosos para la economía nacional, siempre que recuperó su estabilidad. La cadena de suministro aumentó su eficiencia. A partir de los años 90, la sostenibilidad de la industria ocupó un lugar central dada la alta demanda del producto a nivel internacional (Rojas, 2015).

En términos generales, como se señala en la Tabla 1, entre 1950 y 2017 el área sembrada de café en Colombia ha aumentado de manera sostenida en un 480%. Esto se debe a la creciente demanda en el mercado internacional, el rol que ha desempeñado el Estado en el sector cafetero y la modernización de la industria. Además, entre 1950 y 2000, los departamentos con mayor superficie sembrada fueron Nariño, Tolima y Valle del Cauca. Entrado el siglo XXI, Huila ingreso a este grupo (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018).

El lugar de la industria del café es clave en esta investigación, toda vez que se centra en el sector agroindustrial del departamento de Caldas que, durante lo corrido del siglo XXI

ha experimentado cambios significativos. Uno de los más importantes se encuentra en el cultivo de café, en tanto ha dejado de ser el más importante del departamento.

El Departamento de Caldas se encuentra estratégicamente localizado entre las troncales del Occidente y del Magdalena, en medio del Triángulo de Oro que conforman Bogotá, Cali y Medellín. Caldas cuenta con una variada oferta ambiental y potencial en agroindustria, sus principales cultivos son café, caña de azúcar panelera, maíz y fríjol. Entre sus potencialidades agrícolas se cuentan los cultivos de plátano, flores, papa, frutales de clima frío (mora, lulo, tomate de árbol y granadilla) y cálido (aguacate y limón Tahití).<sup>1</sup>

**Tabla 1.** Evolución del área sembrada de café en Colombia, 1950-2017

<b>Año</b>	<b>Área sembrada (Ha)</b>	<b>Departamentos con mayor superficie sembrada</b>
1950	500.000	Nariño, Tolima, Valle del Cauca
1960	700.000	Nariño, Tolima, Valle del Cauca
1970	900.000	Nariño, Tolima, Valle del Cauca
1980	1.200.000	Nariño, Tolima, Valle del Cauca
1990	1.500.000	Nariño, Tolima, Valle del Cauca
2000	1.800.000	Nariño, Tolima, Huila Valle del Cauca
2010	2.100.000	Nariño, Tolima, Huila Valle del Cauca
2017	2.400.000	Nariño, Tolima, Huila Valle del Cauca

**Fuente:** Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2018).

La bonanza cafetera permitió la creación de un andamiaje institucional sólido en el Eje Cafetero (Tafur, 2022).<sup>2</sup> Aunque fueron invertidos cuantiosos recursos monetarios, ello no se reflejó en un crecimiento económico sostenido, en el marco del desarrollo industrial que requiere el sector (Vallejo Mejía, 1996; Vega, 1994). Al respecto se han pronunciado de manera copiosa varios autores.

A partir del gráfico se observan varios elementos. Primero, el incremento relativo del PIB de Caldas respecto de los demás departamentos, a partir de 1993, resulta significativo para la región. Segundo, el PIB de Risaralda y Quindío se encuentran rezagados a partir del mismo año, con especial énfasis en 1999, lo que coincide con la llamada crisis del UPAC.<sup>3</sup> Por último, Quindío presenta un descenso significativo a partir de 2002.

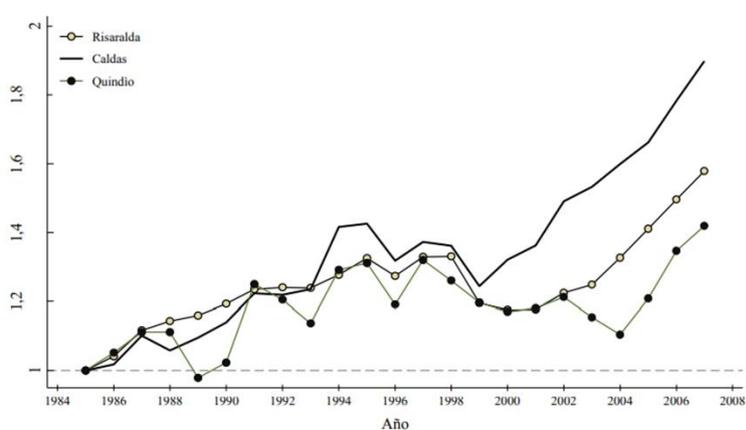
<sup>1</sup> Ministerio de Comercio Industria y Turismo, 2010.

<sup>2</sup> Se denomina Eje Cafetero a la región conformada por los departamentos de Caldas, Risaralda y Quindío.

<sup>3</sup> La sigla significa Unidad de Poder Adquisitivo Constante y se refiere a una unidad para calcular el costo de ciertos créditos hipotecarios.

La economía cafetera se inició en el Antiguo Caldas<sup>4</sup> a mediados del siglo XIX. Se consolidó como principal renglón y base de su economía exportadora a principios del siglo XX. Palacios (2002) indica que la economía cafetera se consolidó entre 1870 y 1910 a partir del alza en los precios internacionales y el mejoramiento de la infraestructura de transporte del país.

**Gráfico 1.** Índices de PIB por habitante. Risaralda, Caldas y Quindío, 1985, 2007.



**Fuente:** Elaboración propia basado en DANE (2022)

El mejoramiento de la infraestructura de transporte en el país tuvo ocasión en términos del mejoramiento de la ventaja comparativa de los productos colombianos en el mercado mundial (Palacios, 2002). El café tuvo una importancia especial en este sentido: era el producto de exportación colombiana de menor relevancia de aquella época.

Vallecilla (2001) argumenta que la economía cafetera en el Antiguo Caldas se expandió en el periodo 1851-1878. En seguida se ralentizó en el periodo 1878-1892. A partir de entonces y hasta 1915, se presentó una fase de crecimiento acelerado. Desde 1915, la caída fue sostenida y paulatina.

No obstante, la participación del departamento de Caldas en la superficie cultivada de café a nivel nacional no ha sido significativa. Según la Tabla 2, entre 1950 y 2017 el aumento ha sido sostenido en términos absolutos, no así en términos relativos: pasó del 1% en 1950 al 2,4% en 2017.

Ocampo (1984) insiste en que estas fases son adecuadas. En términos de la producción agrícola, el café representó el 22% y el 80% en 1922 y 1951, respectivamente (Vallecilla Gordillo, 2001). Finalizando el tercer cuarto del siglo XX, representó el 25% del PIB de

<sup>4</sup> El Antiguo Caldas estaba compuesto por Caldas, Quindío y Risaralda. En 1966 se creó el departamento de Risaralda.

la región. En el momento de mayor envergadura, trascendió la actividad agrícola: se configuró como una suerte de globalidad, controlando la cadena de suministro hacia adelante y hacia atrás, en términos de su enfoque exportador.

**Tabla 2.** Participación de los departamentos de Quindío, Risaralda y Caldas en la superficie de café cultivada a nivel nacional, 1950-2017

Año	Quindío (%)	Risaralda (%)	Caldas (%)
1950	2,0	1,5	1,0
1960	2,5	1,7	1,2
1970	3,0	1,9	1,4
1980	3,5	2,1	1,6
1990	4,0	2,3	1,8
2000	4,5	2,5	2,0
2010	5,0	2,7	2,2
2017	5,5	2,9	2,4

**Fuente:** Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2018).

La caída en el precio del café, en el marco del desarrollo departamental, del Eje Cafetero y del país, tiene lugar a propósito de la ruptura del pacto de cuotas para los países productores de café en 1989. Este pacto estuvo conformado durante la década de 1940 entre países productores y consumidores. En 1962 la estabilización del precio internacional llevó a su posterior caída (Barón, 2010).

La ruptura del pacto sumió al sector cafetero colombiano en la más profunda crisis de su historia. A continuación, los principales países productores incrementaron su nivel de producción en los años posteriores. La producción mundial aumentó cerca del 35% en el periodo 1998-2008. En medio de la revaluación del peso respecto del dólar y el desajuste a propósito del aumento intenso de la oferta respecto de la demanda, el precio del grano se fue a pique (Barón, 2010).

Aunque el cultivo de café sigue siendo representativo en el departamento de Caldas, otros cultivos han experimentado un crecimiento significativo en términos absolutos y relativos, según queda indicado en la Tabla 3. Un comportamiento similar sucede con la participación de cultivos como el de papa y aguacate en términos de empleo y PIB departamental, a propósito de lo señalado en la Tabla 4.

Nugent (2005) explora el impacto del sector, desde una perspectiva comparada, en Colombia, Costa Rica, Guatemala y El Salvador. Aquellos países cuya producción se sustentó en pequeñas extensiones de tierra y un número relativamente extendido de propietarios (Costa Rica y Colombia), la élite no extraía rentas a partir de la propiedad de la tierra, exclusivamente. En cambio, en los casos en que el sector se desarrolló a partir

de grandes propiedades (Guatemala y El Salvador), las élites desplegaron su poder político y económico usando la fuerza, en consonancia con un mayor tamaño del ejército y menores inversiones en educación.

**Tabla 3.** Superficie sembrada (Ha) de los principales cultivos del departamento de Caldas (1950-2019).

Año	Café	Banano	Papa	Arroz	Aguacate
1950	10.000	3.000	2.000	1.000	500
1960	12.000	4.000	2.500	1.200	600
1970	15.000	5.000	3.000	1.500	700
1980	18.000	6.000	3.500	1.800	800
1990	20.000	7.000	4.000	2.000	900
2000	25.000	8.000	4.500	2.500	1.000
2010	30.000	9.000	5.000	3.000	1.500
2019	35.000	10.000	5.500	3.500	2.000

**Fuente:** Gobernación de Caldas (2020).

Situaciones como estas evidencian la pérdida progresiva del interés por la educación, desidia generalmente acompañada de una ascendente valoración del trabajo, en un contexto en que ingresar tempranamente al mercado laboral facilita a los jóvenes acceder por sí mismos al consumo, disminuyendo la dependencia del seno familiar. En términos de costo de oportunidad, la retribución que a largo plazo promete la escuela entra en conflicto con los ingresos inmediatos que garantiza el trabajo (Méndez-Sastoque, 2016).

**Tabla 4.** Participación (%) del empleo y del PIB departamental en los cultivos de café, papa y aguacate en el departamento de Caldas (1970-2019).

Cultivo	1970	1980	1990	2000	2010	2019
Café	40 (45)	35 (40)	30 (35)	25 (30)	20 (25)	15 (20)
Papa	20 (25)	25 (30)	30 (35)	35 (40)	40 (45)	45 (50)
Aguacate	5 (10)	10 (15)	15 (20)	20 (25)	25 (30)	30 (35)

**Fuente:** Gobernación de Caldas (2020).

En términos de Méndez-Sastoque (2016), la posibilidad de trabajar en el campo sin mayores restricciones laborales, como la exigencia de estudios o títulos académicos, puede verse como un punto a favor para quienes autónomamente deciden no estudiar más y permanecer en la ruralidad. Lo aprendido en casa, es decir, en el diario acontecer productivo/reproductivo familiar, los habilita para vender su fuerza de trabajo usualmente en el mismo lugar de origen, hecho que evidencia que formarse como agricultor no implica, necesariamente, hacerlo a través de la institucionalidad de la escuela.

A principios de la década de 1990, empresas transnacionales dedicadas al abastecimiento global de alimentos tuvieron acceso a las tecnologías de modificación genética de las semillas, refrigeración, conservación y transporte de frutas y verduras no estacionales o

que se cultivan todo el año (De Walt, 1985). Estas estuvieron disponibles para consumidores relativamente acaudalados a través del manejo de plantaciones en archipiélagos en el hemisferio sur.

Este proceso global fue posible gracias a la segunda revolución verde (De Walt 1985), que se distingue de la primera por cambios de iniciativas públicas a privadas, de granos de primera necesidad a alimentos de mayor valor (proteína animal, frutas y verduras, materias primas químicas) y de mercados domésticos a mercados globales. El advenimiento del Tercer Orden Agroalimentario ha puesto de manifiesto la tendencia del Estado como eje del desarrollo de los cultivos sea sustituido por la industria privada (Grain, 2016).

La paradoja del régimen alimentario corporativo es que, así como se presenta la condición para la seguridad alimentaria, causa la miseria de las poblaciones, especialmente las rurales, a través del ejercicio del poder del monopolio. De acuerdo con Nicholson (2008), la soberanía alimentaria puede ser comprendida en términos de la dimensión local de los mercados, así como el derecho de los países para proteger sus fronteras respecto de la importación de alimentos, la defensa de la biodiversidad, la alimentación adecuada y los medios de vida en el medio rural.

En Colombia, la precarización del empleo inició con la estrategia denominada Desarrollo Rural Integrado (DRI), como complemento a los programas de reforma agraria (Machado & Suarez, 1999). La ausencia de un censo agrario minucioso y actualizado, en términos de Mondragón (2001), no permitió generar un sistema en el que fuese posible la clasificación de tierra en términos de su productividad. Sin embargo, esta estrategia diseñó criterios para definir los escenarios en que la tierra no es expropiable: rendimientos eficientes, contribución directa y gratuita a la educación de los hijos de los trabajadores, suministro de vivienda higiénica -siempre que sea permanentes- y conservación de los recursos naturales.

La precariedad del empleo se ha vuelto punto de partida de los defensores de los derechos humanos. Con una tasa de desempleo rural bastante superior a la urbana (13,1% en contraste con el 6,6% a finales de 2005), la calidad del empleo, a propósito de formalidad y de ocupación plena, se advierte como un problema de enorme envergadura. A esto se suma que los ingresos mensuales generados por los pobladores de la ruralidad son muy bajos, respecto de los ubicados en los centros urbanos (aproximadamente 290%) (Leibovich, Nigrinis y Ramos, 2006).

Sumado a esto, la tercerización de las labores por medio de las empresas temporales, fenómeno manifestado desde mediados del siglo XX, nos hace reflexionar y tener la pretensión de conocer más a fondo las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas.

La industrialización de la agricultura como estrategia de desarrollo en Colombia nos ha llevado a evaluar el comportamiento funcional de estos sistemas productivos agrícolas desde la parte ambiental, tomando como premisa al monocultivo, como método predominante en la agricultura actual. En el ámbito social, los contratos por prestación de servicios de mano de obra calificada y no calificada, los abusos laborales, entre otras cuestiones sociales. En términos de seguridad alimentaria, se dejan de lado la producción de alimentos que aseguran la provisión familiar por dedicación completa en los sistemas productivos. Por último, a propósito del trabajo extra predial, que beneficia la economía familiar y, con mucha frecuencia, avanza en detrimento de la alimentación familiar y la calidad de vida de las familias campesinas.

Entre los objetivos de desarrollo sostenible, el número ocho, habla de empleo decente y crecimiento económico. Esto implica el fomento del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, pleno empleo y trabajo decente como condición de equidad para la población económicamente activa. Este trabajo enfoca la relación de la agroindustria con la precarización del empleo y como esta situación se ha mantenido y se ha “modernizado” en la transición de la bonanza cafetera a la nueva era agroindustrial de frutas tropicales y subtropicales.

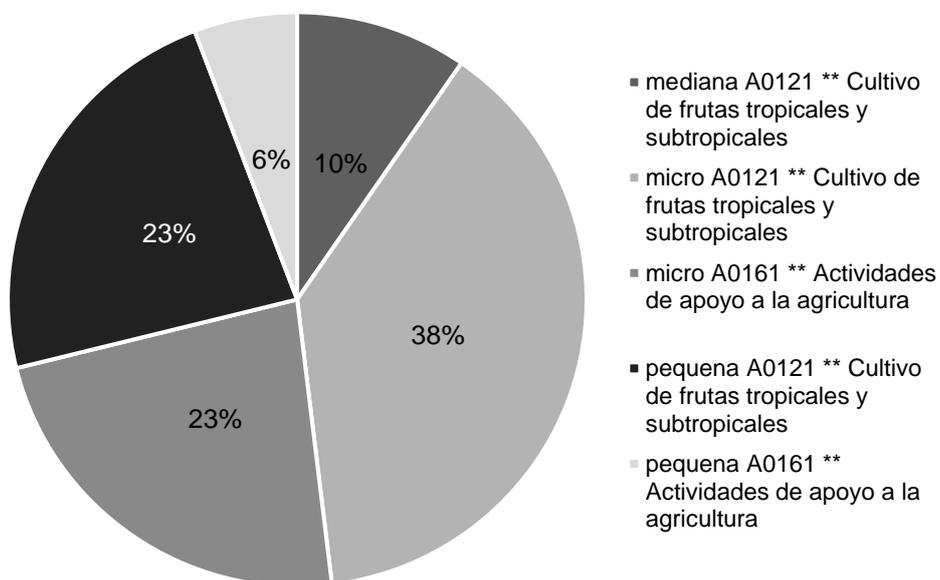
En América Latina, la mayor parte del campesinado está semi proletarizado, experimentando una doble presión en el acceso a tierra y al empleo. Esto se debe a que el trabajo asalariado estacional les permite mantener su relación con la tierra, impidiendo su plena proletarización (Kay 2006, p. 472; cfr. Scoones 2009). La agricultura se ha convertido en una profesión poco rentable debido a un régimen de precios desfavorable y su escaso valor añadido, provocando el abandono de la agricultura y la migración de las zonas rurales hacia las grandes ciudades.

A continuación, podremos observar porque se determina como objetivo de investigación los municipios de Manizales y Villamaría:

Como se observa en el Gráfico 2, en los municipios de Manizales y Villamaría prevalecen como medianas, pequeñas y microempresas las dedicadas al cultivo de frutas tropicales y subtropicales. En este caso, el cultivo de aguacate es el predominante siendo las

microempresas las predominantes en este sector. Por otro lado, las actividades de apoyo a la agricultura interpretadas como las empresas de servicios agrícolas que tercerizan las labores son pequeñas y micro, siendo estas últimas las predominantes en este sector.

**Gráfico 2.** Participación de los sectores productivos de cultivos de frutas tropicales y subtropicales y actividades de apoyo a la agricultura en los municipios de Manizales y Villamaría por tamaño de empresa



**Fuente:** Elaboración propia. Basado en Londoño, Guerrero y Flórez (2021).

### **Estrategia metodológica**

Esta investigación fue desarrollada desde una perspectiva constructivista. Se trata de un enfoque epistemológico diseñado para desarrollar perspectivas en la investigación social. Su objetivo es reconstruir los significados y comprensiones que los sujetos construyen respecto del mundo que los rodea en el marco de las interacciones sociales y culturales que los determinan (Retamozo, 2020).

Esto implica que la naturaleza de la realidad social no es plenamente objetiva. La experiencia de los sujetos configura y determina la realidad a partir de sus percepciones y acciones. Se trata de una construcción social. Por tanto, existe una relación estrecha entre los significados que producen los individuos y los efectos que estos generan sobre sus acciones y percepciones. De esta manera es posible lograr comprensiones más profundas respecto la formación de identidades, relaciones sociales e instituciones (Retamozo, 2020).

Este trabajo se desarrolló a través del método etnográfico. Se trata de un enfoque particular para la investigación en ciencias sociales, aunque con mayor frecuencia se viene usando en disciplinas propias de otros campos del conocimiento científico. Permite a los investigadores desarrollar una comprensión más profunda de la complejidad y riqueza de la experiencia humana desde una perspectiva empírica (Guber, 2017).

Entre las técnicas usadas en la investigación se encuentran: entrevistas etnográficas, observación participante y revisión de fuentes secundarias.

Las *entrevistas etnográficas* son un instrumento clave para recabar información a partir de la experiencia de quienes han decidido participar en la investigación. Se trata de capturar las percepciones de los participantes a partir de su propio conocimiento y experiencia (Atkinson, 1995). De esta manera es posible capturar más detalles y matices que, posteriormente, será de utilidad para configuración de diversas perspectivas (Coffey & Luff, 2000).

Las entrevistas se realizaron a partir de la configuración de una muestra no representativa<sup>5</sup> construida a partir de la técnica de bola de nieve.<sup>6</sup> Esta técnica se hizo pertinente en virtud del difícil acceso a los y las trabajadoras de las empresas agroindustriales en tanto se trataba de conversaciones ligadas a su entorno laboral y condiciones contractuales.

Fueron seleccionadas trabajadoras que desempeñan sus funciones en los áreas profesional, técnica y operativa de sus respectivas empresas, debido a que son estos los principales renglones de una empresa, en términos administrativos. No fue posible acceder al nivel directivo. Las mujeres que participaron fueron referidas por compañeras de trabajo del autor.

### **Problema de investigación**

La agroindustria ha promovido la precarización laboral. en el medio rural generando efectos sobre la relación contractual y sobre la vida de los y las trabajadoras. No obstante, estos efectos no se han abordado con suficiente profundidad.

---

<sup>5</sup> Se trata de un conjunto de unidades analíticas seleccionadas sin tener en cuenta una distribución específica en términos demográficos (Trochim, 2006).

<sup>6</sup> Se refiere a una técnica para construir muestras no representativas que consiste en la selección de individuos clave para identificar otros individuos similares que puedan participar en la investigación. Suele desarrollarse a partir de individuos previamente conocidos por el investigador (Bernard, 2011).

La precarización suprime elementos formales del contrato como la relación de subordinación, las funciones por cumplir y el horario de trabajo. De esta manera la relación laboral se convierte en una relación comercial: queda establecido un pago en contraprestación por un servicio prestado. A pesar de la supresión de la relación laboral en la formalidad, las condiciones contractuales de una relación laboral quedan establecidas en la práctica.

La precarización laboral supone, por tanto, una pérdida sistemática de derechos laborales para las y los trabajadores. Además, los efectos de la precarización laboral trascienden la relación laboral, pasando a esferas de la vida privada como la sexualidad, la formación académica, relaciones familiares, acceso a la vida financiera, entre otros.

Existe poca información respecto de los efectos que ocasiona la precarización laboral sobre la vida privada de las y los trabajadores del sector agroindustrial en el departamento de Caldas, particularmente en los municipios de Manizales y Villamaría.

### **Pregunta de investigación**

¿De qué forma el fenómeno de precarización laboral en el sector agroexportador en los municipios de Manizales y Villamaría (Caldas, Colombia) afecta la relación laboral y la vida privada y aumenta la incertidumbre en la vida de las y los trabajadores en los niveles operativo, técnico y profesional?

### **Hipótesis**

La precarización laboral se manifiesta en la vida de las y los trabajadores del sector agroindustrial en los municipios de Manizales y Villamaría (Caldas, Colombia) a través de la pérdida sistemática de sus derechos laborales, a partir de la pérdida de valor de los salarios, disminución de la calidad de vida y pérdida de capacidad adquisitiva de las y los trabajadores.

Además, la precarización se expresa en la vida de las y los trabajadores con la pérdida de tiempo para sus familias, el debilitamiento de sus relaciones sentimentales, disminución de tiempo para el ocio y, en el caso más extremo, en casos de acoso sexual y laboral.

### **Objetivo general**

Examinar las causas de la exclusión social de los trabajadores y trabajadoras rurales a través de la precarización laboral rural en los niveles profesional, técnico y operativo en

el sector agrícola orientado a la exportación especializado en el cultivo de aguacate, en los municipios de Manizales y Villamaría en el departamento de Caldas, Colombia.

### **Objetivos específicos**

1. Examinar los aspectos que determinan la inestabilidad y favorecen la precarización laboral en el sector agrícola orientado a la exportación especializado en el cultivo de aguacate.
2. Establecer un horizonte argumentativo que permitan esclarecer las razones que llevan al sector agrícola orientado a la exportación especializado en el cultivo de aguacate hacia la precarización laboral.
3. Determinar los efectos sobre la vida los y las trabajadoras que genera la precarización laboral en el sector agrícola orientado a la exportación especializado en el cultivo de aguacate.

El documento se encuentra estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta el marco teórico en tanto enfoque conceptual y analítico para el desarrollo de la investigación. En seguida, se presenta la sistematización de los datos obtenidos durante el trabajo de campo. En tercer lugar, se dispone de un capítulo de contraste en que se desarrolla una conversación entre el marco teórico, los datos obtenidos en campo y la precarización laboral en Colombia. Finalmente, se presentan unas conclusiones respecto de los alcances y avances de este trabajo.

## **Marco teórico**

---

La agricultura orientada a la exportación, por medio de su demanda de tierras y mano de obra, fomentó la venta de tierras y consideró la mano de obra campesina y familiar como útil para enriquecer a capitalistas y terratenientes.

La precarización laboral es un concepto multidimensional que establece una relación directa y profunda con la pobreza, la fragilidad del presente y la incertidumbre de las y los trabajadores rurales: los contratos por prestación de servicios se encuentran a la vanguardia de estos fenómenos.

Trabajadores operativos, técnicos y profesionales se enfrentan a una dinámica consuetudinaria que indica una cierta necesidad por avanzar en procesos de formación académica y para el trabajo. La precarización laboral, en sentido contrario, señala que el mercado laboral no premia estos procesos de adquisición de mayores y mejores capacidades y habilidades. En cierto sentido, y como consecuencia, el capitalismo ha roto la promesa de movilidad social en el marco del mundo del trabajo (Giraldo, 2017).

### **Agricultura orientada a la exportación**

Distintos gobiernos en América Latina no cuestionaron la estructura agraria bimodal, caracterizada por enormes latifundios rodeados pequeñas –en ocasiones diminutas– propiedades (Chonchol, 1994). Por el contrario, estimularon esta condición estructural fomentando la modernización agrícola a través de la introducción tecnologías como la mecanización y la producción de insumos de síntesis química, por ejemplo.

La agricultura no respondió adecuadamente a las demandas de la industrialización. No logró un abastecimiento adecuado para la consolidación de la seguridad alimentaria, aumentando la importación de alimentos, en detrimento de la importación bienes de capital. Esto generó una balanza comercial, en el sector agropecuario, negativa. Desde la perspectiva estructuralista del desarrollo rural, se intensificó la crítica a la estructura agraria dualista del país. La ineficiencia y la injusticia distributiva se esgrimieron como obstáculo para la industrialización, profundizando enormes desigualdades y la pobreza rural (ECLA, 1968).

Desde el estructuralismo se reconoció que el periodo de Industrialización por Sustitución de Importaciones modificó los términos del intercambio internos. Los precios de los productos industriales se incrementaron con mayor rapidez, respecto de los precios de los productos agropecuarios. Ello abrió la puerta a una serie de medidas en favor de la

agricultura: mayor apoyo a la inversión pública en la ruralidad, investigación y extensión agraria, además del aumento de crédito subsidiado para los agricultores (Perez, 2007).

Aunque la Sustitución de Importaciones intentó apoyar los procesos de reforma agraria, sus resultados no fueron los esperados. Estas reformas se abordaron con enormes limitaciones: su alcance y consecuencias son variadas y heterogéneas en América Latina. Los apoyos gubernamentales no fueron suficientes y, en ciertos contextos, la robustez del Estado no fue la necesaria. En consecuencia, la materialización de estas reformas fue débil y, de manera contra intuitiva, fomentó la agricultura capitalista orientada a la exportación (Pérez, 2007).

No obstante, algunos procesos de institucionalización de la sociedad rural fueron estructurados a propósito de los alcances de las reformas agrarias: sindicatos rurales y cooperativas integraron, de manera novedosa, la economía campesina, al campesinado como actor social y su inserción en la sociedad política. Fue posible la consolidación de la ciudadanía formal para una importante porción del campesinado a partir de la formalización de la propiedad y tenencia de la tierra (Perez, 2007).

La experiencia de las reformas agrarias en la región indica que el rol del Estado resulta indispensable para la transformación rural: superación de la pobreza rural, participación política del campesinado y redistribución de la propiedad de la tierra (CEPAL, 1988). Sin embargo, los errores del estructuralismo y las falencias del desarrollo de la estrategia de Industrialización por Sustitución de Importaciones (Ortega, 1988), contribuyeron y desembocaron en la emergencia del neoliberalismo de los años noventa.

Alaín de Janvry (1981) señala que el intercambio desigual que tiene lugar en el sector agrícola, con especial énfasis en la economía campesina, es una consecuencia de la dinámica entre centro y periferia. Particularmente, la crisis agraria de los denominados países subdesarrollados ha fracturado al sector agrícola, articulando una suerte de condena que se ha concretado en relaciones de intercambio abiertamente desventajosas.

A esta condición asimétrica de las relaciones de intercambio, de Janvry (1981) lo denomina dualismo funcional, que desconoce las ventajas de la economía campesina: suministro de alimentos y mano de obra baratos. Estas condiciones, por el contrario, son tomadas por el dualismo funcionales para producir formas de trabajo con salarios extremadamente bajos en los países subdesarrollados. En consecuencia, no se reconoce

el valor de la economía campesina, en tanto desconoce sus aportes para la reproducción social en sentido ampliado (Perez, 2007).

Esto genera que el campesinado se vea obligado de desarrollar su labor fuera de propio predio, como una estrategia para garantizar su propia subsistencia. Los trabajos temporales y a destajo se configuran como una relación de subordinación. La aparcería se presenta como una condición, ineludible en la práctica, para relacionarse con los terratenientes (Perez, 2007).

Grandes latifundistas y agricultores capitalistas configuran un ambiente de semi proletarización, caracterizada por salarios bajos y empleos sin derechos ligados al trabajo. Las relaciones de arrendamiento tienen ocasión con altas rentas. De esta manera, la tierra deja de ser un recurso productivo para ligarse a la producción de rentas, en términos de sus propietarios.

La economía campesina subvenciona implícitamente a los grandes propietarios. Dado que el campesinado abastece las principales demandas para su reproducción social en el propio predio, los derechos laborales son eliminados de antemano. En caso contrario, el latifundismo se ve obligado a afrontar costos salariales directos o indirectos más altos. Esta es la base material que estimula esta forma de apropiación de excedente económico: desigualdad en la propiedad de la tierra y excedente de mano de obra (Perez, 2007).

La economía campesina produce alimentos baratos. Esto, en virtud de la movilización de la fuerza de trabajo familiar, presente durante todo el año. Esta condición ha sido históricamente posible a partir de las familias numerosas en el medio rural. La compensación que, en términos monetarios, representa un ingreso de subsistencia, genera formas diversas para la reproducción del campesinado. La presencia de la mano de obra familiar, entre otras cosas, le permite a las familias campesinas desarrollar estrategias de agricultura intensiva mezclada con formas sostenibles ganadería (Perez, 2007).

El dualismo funcional establece una relación entre la economía campesina y capitalista, en detrimento de la primera. Las condiciones de reproducción social del campesinado son funcionalizadas para promover los procesos de acumulación de capital en los países periféricos, articulados a los excedentes producidos a nivel global. En estos términos, el campesinado se articula eficientemente a los procesos económicos, en el sector agropecuario, que fortalecen la posición del latifundismo (Perez, 2007).

Una contribución más original y duradera del enfoque de la dependencia a los estudios sobre desarrollo rural es su análisis de la globalización de la agricultura (Teubal, 2001). La modernización de la agroindustria, en el concierto global, tiene una importancia nodal en términos del desarrollo de la agricultura capitalista en la región (Arroyo, 1981).

Esto motivó una serie de estudios respecto de las transformaciones ocasionadas por el desarrollo de las fuerzas productivas, a propósito de los efectos del sector agroindustrial en la región. La llegada de las corporaciones agroalimentarias transnacionales despertaron un especial interés respecto de los impactos en la cadena de suministro global y regional de alimentos y fibras (Arroyo, Rama, & Rello, 1985).

Una línea de investigación se asentó en la destrucción del ambiente, restando la capacidad de los recursos naturales a través de la deforestación masiva y la polución del suelo y los ríos. Ha llegado a poner en peligro la salud de los trabajadores debido al uso intensivo de pesticidas y otros productos químicos. Pequeños agricultores y campesinos vieron reducido su margen de maniobra, tal como apuntó Feder (1977).

Con la internacionalización del capital y con la globalización de la modernización agroindustrial, los complejos agroindustriales están creando un nuevo sistema agroalimentario que les permite un mayor control sobre la agricultura y las políticas públicas de los países periféricos e, incluso, de ciertos países del centro.

Para Feder (1977), el nuevo sistema agroalimentario mundial está eliminando el campesinado. Las mayores inversiones en tecnología y bienes de capital favorecen los procesos de descampesinización. De manera concomitante, esta tendencia global relega a la mano de obra campesina a la desregulación de las relaciones laborales, caracterizada principalmente por salarios bajos.

Los campesinistas rechazan esta opinión (Warman, 1972, 1976, 1980; Esteva, 1978, 1980; Schejtman, 1980). El campesinado, por el contrario, resiste a los embates de la globalización y se articula permanentemente, dada la incapacidad del modo de producción capitalista de garantizar su existencia en el medio rural (Warman, 1988). De cualquier manera, en los países periféricos, el abastecimiento alimentario es garantizado por mano de obra campesina.

Desde la perspectiva de la globalización neoliberal, los campesinos son vistos como potenciales empresarios, capaces de competir con éxito en el mercado global, frente a los agricultores capitalistas. Desde esta óptica, la mano de obra familiar campesina ingresa a

una nueva etapa, determinada por importantes procesos de diferenciación socioeconómica. Los lazos comunitarios de la población campesina, similares a las trayectorias indígenas, resultan susceptibles de ser mercantilizadas para ingresar al libre mercado agrícola global.

Otero (1999) critica ambos enfoques por ser reduccionistas en términos de su concepción de clase, ya que insisten en el acceso a salarios y a la tierra, en tanto determinantes principales del carácter de las luchas en proletarias o campesinas. Las luchas campesinas, a modo de interpelación, no están en la capacidad de desviar, a partir de la demanda de tierra y crédito, las condiciones salariales y de empleabilidad.

Los campesinos deben buscar solución a sus problemas mediante acciones y organizaciones colectivas que realcen su capacidad y autonomía productivas. Esto les asegura en el marco de un escenario de cooperativas agrícolas o de agricultura colectivista. De esta manera es posible, en términos nacionales, fomentar la seguridad alimentaria y evita los problemas de desempleo y de pobreza que crearía la proletarización (Perez, 2007).

Resulta importante que el campesinado eluda la ruta que, en términos de acceso a fuentes de ingresos extra prediales y su diversificación hacia actividades no agrícolas, minan su vínculo con el territorio, evitando su plena proletarización. Este proceso favorece reducción de los pequeños campesinos y productores agrícolas, exponiéndolos como mano de obra barata.

La agricultura orientada a la exportación presentó un importante auge en el marco de las reformas neoliberales, a propósito de las reestructuraciones de los mercados laborales. Emergieron nuevos sistemas de negociación del salario y el empleo, con la intención de crear un mercado de trabajo más transparente y competitivo. Se otorgó más poder a los patrones, reduciendo el ya débil poder de los trabajadores. La flexibilización del mercado de trabajo y reducción de las responsabilidades por parte de los empleadores, a propósito de derechos laborales, fueron impulsadas por las corporaciones legislativas a lo largo y ancho de la región. Estas reformas orientaron los mercados laborales favoreciendo la posición de los patrones, estimulando un sistema de contratación y despido más flexible, de la mano con unos costos salariales y no salariales más bajos (Perez, 2007).

En particular, los neoliberales han apuntado su crítica al enfoque estructuralista, que abogaba por una estrategia de industrialización sustituyendo importaciones. Lo han

acusado de presentar un sesgo urbano y pro industrial. También los neoliberales critican la política de precios y de comercio exterior de los estructuralistas por considerarla discriminatoria.

Las políticas neoliberales promovieron las explotaciones agropecuarias capitalistas, con especial acento en los procesos de exportación. Esta avanzada se ha consolidado en detrimento de los mercados locales y nacionales, dada la competencia que, entre otros aspectos, arribó con precios muy bajos, como consecuencia del aumento de las importaciones de alimentos (Perez, 2007).

La composición de la agricultura familiar y campesina se ha transformado, producto del surgimiento de explotaciones agrarias capitalistas dirigidas a la exportación. Esto ha modificado la estructura laboral de este tipo de agricultura. Campesinos y pequeños productores se han convertido en agricultores familiares capitalizados; otros, han hecho del trabajo extra predial su principal fuente de ingresos, debilitando su pequeña explotación (Perez, 2007).

El trabajo asalariado permanente está en declive, mucho más en el medio rural y con mayor fuerza en las economías periféricas. El nuevo mundo del trabajo gira hacia el crecimiento del trabajo asalariado temporal o estacional. Otrora, la relación entre estas dos formas de trabajo asalariado era de dos a uno, a favor del permanente. Hoy la correlación ha cambiado: se ha invertido (Pérez, 2007).

La agricultura orientada a la exportación ha impulsado el crecimiento del trabajo temporal. En los países latinoamericanos resulta crucial, principalmente en los nichos dedicado a la exportación de frutos estacionales, verduras y flores. Los trabajadores temporales experimentan una disminución sostenida de sus derechos laborales: cobran a destajo, no tienen beneficios ligados a la seguridad social y carecen de protección contra el desempleo. Esta precarización del trabajo, además, ha vigorizado el control de los patrones sobre el mundo del trabajo contemporáneo (Perez, 2007).

La expansión de la fuerza de trabajo temporal se ha visto acompañada por una marcada división de género. Las agroindustrias emplean mayoritariamente mujeres: estas tienen una mayor disposición para el trabajo estacional, su desempeño es superlativo respecto del de los hombres, sus expectativas salariales son menores y presentan una tendencia que las aleja de la organización social, en comparación con los hombres. Una dimensión adicional del crecimiento del trabajo asalariado temporal se refiere al origen geográfico

de los trabajadores bajo semejante régimen. Las estrategias de reclutamiento se encuentran más ancladas a los centros urbanos, a partir de empresas dedicadas a la contratación de personal. De esta manera, los límites clásicos entre la ciudad y la ruralidad se vienen diluyendo. Las interacciones se han complejizado y ya no tienen una sola dirección. Trabajadores urbanos y rurales entran en un escenario de competencia que lleva a los mercados de trabajo a niveles salariales cada vez más uniformes y competitivos (Perez, 2007).

El empleo rural no agrícola plantea ciertos procesos de diferenciación para los hogares campesinos, en términos de su nivel de ingreso. Para las familias más pobres es un instrumento clave para mantener su ingreso y permanecer en el territorio. Para las familias más ricas, en cambio, es una forma de acumular capital, usado para comprar más tierra.

López y Chauca (2005), muestran el caso de los cortadores de aguacate como un ejemplo de las reformas neoliberales de enclave agroexportador globalizado y de sus paradojas en relación con la pobreza. El argumento se desarrolla a partir de formas crecientes de empleo precario en la ruralidad mexicana, vinculadas paradójicamente a una actividad económica que genera altas rentas en la agricultura de exportación en México: la producción de aguacate.

Se muestran las formas de explotación del trabajo y su relación con la pobreza y discriminación étnica. El mayor volumen de producción de aguacate está ubicado en zonas caracterizadas por una importante mortalidad infantil. Buena parte de la mano de obra vive en condiciones de pobreza y pobreza extrema, debido a las condiciones socioeconómicas que promueven su agudización, la concentración del ingreso y una alta marginación social (López y Chauca, 2005).

El proceso productivo genera más de cuarenta mil empleos permanentes al año y sesenta mil empleos estacionales por actividades derivadas del mismo proceso. Esto equivale a nueve millones de jornales al año (Téliz, 2000). Entre 1981 y 1998 Michoacán incrementó en cerca de un 10% su participación en la producción nacional de aguacate, esto ha permitido el abaratamiento extremo de la fuerza de trabajo rural y la reconversión hacia los productos exportables para generar una estructura productiva basada en las ventajas comparativas (Velazques, 2003).

Algo no muy diferente sucede en Colombia, con la nueva era productiva del aguacate. A pesar que muchas empresas están propendiendo por vincular a sus trabajadores al sistema

de seguridad social, actividades como la cosecha, la aplicación de productos fitosanitarios y el transporte, están a cargo de empresas tercerizadoras o temporales. Estas empresas se encargan de pagar los trabajos a destajo e impiden el normal ciclo laboral; además, estas condiciones laborales se profundizan debido a la imposibilidad de acceder otras oportunidades laborales. Los huertos de aguacate generan empleo al demandar mano de obra para las podas, riegos, cuidado nutritivo y fitosanitario, acarreo, selección, empaque, traslado, mercadeo y ventas al mayoreo y menudeo.

La producción de aguacate, caracterizada por ser de alta rentabilidad y vinculado al mercado estadounidense, se desarrolla sobre la base de condiciones laborales precarias e informales. El excedente que se producen se queda anclado en una relación cíclica dominada por los empresarios, ligados al mercado global a través la financiarización del sector. De esta manera, se reducen costos, se establecen los salarios a partir de los márgenes de utilidad y resulta rentable competir en el mercado agroalimentario global (Alvarez, 2005).

### **Precarización laboral**

Este trabajo pretende particularizar y compilar documentación a propósito de la situación de Colombia acerca de la situación de las y los trabajadores que se encuentran empleados a través de mecanismos como el destajo o prestación de servicios. Esta condición laboral se extiende desde el sector operativo, pasando por el técnico, hasta el profesional en el marco del cultivo de aguacate en los municipios de Manizales y Villamaría (Caldas, Colombia).

El salario a destajo y la inexistencia de mecanismos orientados a facilitar el acceso del jornalero a los servicios de salud, educación e infraestructura suele ser una condición común a los cultivos orientados a la exportación. De la misma manera sucede con la concentración de la tierra, que es el activo más importante, y la inequidad de la distribución del ingreso, apropiado por unas pocas empresas y un reducido porcentaje de la población (López y Chauca, 2005).

Transformar las relaciones de producción y superar la desigualdad implica repensar el rol del Estado: reorientar los fondos públicos, construir acuerdos sociales y llevar a cabo las reformas institucionales pertinentes (Trejo, 2000). Esto, de cara a la emergencia de un enfoque de desarrollo social que supere la disociación entre bienestar social y desarrollo

económico que por ahora prevalece en la agricultura orientada a la exportación (López y Chauca, 2005).

En Colombia, el cuerpo jurídico creado en materia de regulación laboral entre 1990 y 2002 construyeron el contexto adecuado para la consolidación de la precarización laboral, eliminando beneficios y derechos ligados al contrato de trabajo. Este apartado se encargará de establecer con claridad las trayectorias conceptuales de la precarización laboral.

En términos etimológicos, el sustantivo precariedad y el adjetivo precario se encuentran asociados a la pobreza, en tanto experiencia social y vital: carencia de recursos, diversas formas de dependencia respecto de quien posee bienes, ausencia de autosuficiencia y el imperio de la lógica del favor y la súplica para garantizar la reproducción social (Cuevas, 2015). La precariedad laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos, y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales.

Estas particularidades, que hablan de una heterogeneidad productiva, estructural y cultural en América Latina (Guadamarra, Hualde, & López, 2015), involucran una distinción entre, por un lado, el empleo precario, entendido como las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral. De otro lado, el trabajo precario se articula como significativo a propósito de relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social plurales, dentro o fuera de dinámicas salariales.

Los autores consideran la precarización laboral en términos de una operacionalización del proceso precarización y la situación de precariedad laboral. Se trata de construir una comprensión multidimensional de un fenómeno que abarca factores diversos y heterogéneos: socio individuales, sociofamiliares, socio territoriales y sociolaborales (Salas & Oliveira, 2008).

Por su parte, Standing (2009) se refiere a este fenómeno a partir del término precariado, a propósito de una conjunción de las palabras precario y proletariado. Se trata de una nueva categoría que se refiere a segmentos sociales particulares de reciente presencia en sociedades capitalistas, caracterizadas por regímenes laborales desregulados y flexibles. El crecimiento del precariado es el resultado de la convergencia entre globalización y neoliberalismo (Cuevas, 2015).

La precarización laboral evoluciona a partir de la pérdida de derechos en términos de las condiciones de trabajo y de vida que se enfrenta, a través de una suerte de conflicto, a los viejos espacios de reconocimiento e identificación. Esta pérdida de derechos desplaza procesos de reconocimiento y malestar psicosocial hacia la informalidad, la inestabilidad y la inseguridad, apropiándose de los imaginarios del trabajo (Julián, 2017). Estos procesos de precarización no solo cruzan segmentos de trabajadores de baja cualificación, también alcanzan a profesiones tradicionalmente cargadas de mayor estatus y estabilidad.

**Tabla 1.** Operacionalización multidimensional de la precarización laboral.

<b>Componente</b>	<b>Definición Operativa</b>	<b>Indicador Casen 2013</b>
(in)estabilidad	Ausencia de contrato, existencia de contratos temporales, de corta duración, de incierta finalización.	¿su trabajo o negocio principal es de tipo? Tipo de contrato Contrato de trabajo escrito ¿Con quién firmo su contrato o estableció su acuerdo de trabajo?
(in)seguridad	Este componente se refiere a la ausencia (o no) de cobertura en salud y previsión social.	Afiliado al sistema previsional Cotiza en algún sistema previsional. Sistema previsional (salud).
(in)suficiencia	Este componente hace mención de la cantidad del salario/ingreso	Ingreso del trabajo (agrupado) Ingreso ocupación principal (agrupado)
Condiciones de trabajo	Dimensión que considera la accidentabilidad por ocupación y la caracterización de los lugares de trabajo.	Lugar en donde realiza la actividad o se ubica el negocio. Enfermedad o accidente
Crono piedad	Este componente se basa en la cantidad de horas de trabajo que se realiza semanalmente	Horas de trabajo empleo principal (agrupado)

**Fuente:** Elaboración propia adaptada de Blanco y Julián (2019).

La precarización laboral se encuentra asociada a distintas vertientes y dimensiones que, desde la década de 1980, se han convertido en una tendencia a nivel internacional en el reordenamiento de los espacios de trabajo y de reestructuración productiva (Klauss Dorré, 2009; Auer & Cazes, 2000; Autunes, 2005; Castel & Dorre, 2009; Marín, 2013). El nuevo mundo del trabajo exhibe una aparente permeabilidad e internalización de los debates de las ciencias y estudios del trabajo sobre los cambios en la matriz socio productiva (Kalleberg, 2011; Paugam & Zhou, 2007; Linden, 2014), nuevos espacios de flexibilización de las relaciones laborales (Andersen & Regini, 2000; Thompson & Broek, 2010) y una connotación especial respecto de los procesos constitutivos de resistencias, colectividades y movilización social (Frege & Kelly, 2003; Ross, 2008; Castel, 2004-2010; Barratini, 2009; Garza, 2001; Farné & Vergara, 2007).

A nivel teórico, la precarización laboral se ha estudiado desde diversos enfoques:

- i) institucionalista y regulacionista, centrado en la protección social y en la definición de la precarización como producto de un proceso de descomposición del Estado, erosión de las condiciones del empleo y retroceso de las políticas de aseguramiento social (Castel, 2004-2010).
- ii) Neomarxista, que problematiza la relación y reproducción de la precarización con los procesos y cambios globales en los patrones de acumulación de capital, especialmente a través de la financiación, el despojo y la sobreexplotación del trabajo (Klauss Dorré, 2009; Lorey, 2015).
- iii) Posestructuralista, que concibe la precarización como parte de una estrategia y un régimen de gobierno que redefine las formas de control, dominación y subordinación de poblaciones específicas (Butler, 2004, p. 23).

La precarización laboral trae consigo consecuencias para los trabajadores y la sociedad en general. Los nuevos tipos de contrataciones, denominados precarios, acarrearán riesgos para los trabajadores sujetos a ellas. Los trabajadores implicados en estas nuevas prácticas, generalmente, ganan menos dinero, enfrentan mayores riesgos laborales y tienen menos derechos que sus pares con relaciones laborales más estables (Hannif & Lamm, 2005).

Los trabajadores precarizados se enfrentan a mayores riesgos en sus ambientes laborales. Se encuentran inmersos en contextos laborales volátiles, producto de la subordinación a las lógicas de la dinámica entre oferta y demanda. La precarización laboral no permite, estructurar proyectos de vida a largo plazo, debido a la inestabilidad de las relaciones

laborales. Esto dificulta la realización del trabajador como sujeto y le impide cumplir reproducirse socialmente de una manera adecuada (Burbano, 2011).

Usar el concepto de precarización en vez del de pobreza implica trascender, en el campo de las relaciones laborales, la idea de posesión o carencia de recursos (ingresos). En un sentido multidimensional, la pobreza supone una interconexión práctica en formas de hábitat, salud, educación, ocupación y seguridad social. No obstante, la precarización es una noción específicamente vinculada a resaltar la centralidad del trabajo (Barratini, 2009).

La precarización implica una relación con condiciones de pobreza: algunos de los trabajadores precarios son, a la vez, trabajadores pobres. Sin embargo, esta no es la única dimensión de la precarización. Existen dimensiones que cuestionan la institucionalización de pérdida sistemática de derechos laborales, en tanto componente orgánico de las profundas transformaciones de las sociedades capitalistas (Blanco & Julián, 2019).

La precarización laboral no se refiere a un contexto que suscriba cierta normatividad, a propósito de condiciones aparejadas desde una visión estatista, salarial y restrictiva del trabajo. La precarización comportaría la carga de las relaciones de poder y de clase que se constituyen en la privación de condiciones de trabajo y de vida. La *calidad* no se atribuiría de forma automática como imperativo práctico para la subjetivación (Blanco & Julián, 2019).

Esto fue esbozado en 1948, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Allí se expresaron las siguientes disposiciones en lo que a un trabajo de calidad (o decente) se refiere. Estas se encuentran consignadas en el artículo 23, que plantea el derecho al trabajo, a propósito de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, protección contra el desempleo, igual salario por trabajo igual, remuneración equitativa y satisfactoria y el derecho a sindicarse para la defensa de sus intereses (ONU, 1948).

La precarización laboral ha creado un nuevo grupo, relativamente homogéneo, en virtud de la manera en que se incluye en las relaciones laborales precarias. Standing (2009) define este grupo como una clase social emergente, denominada precariado. A su vez, define la precarización

[...] como un proceso en que el sujeto es sometido a presiones y experiencias que lo conducen a vivir una existencia frágil en el presente, sometido a incertidumbres acerca del futuro, con una identidad insegura y carente de un sentido de desarrollo

posible por medio del trabajo y el estilo de vida. Otro efecto del proceso de precarización del trabajo es la fragmentación de la estructura de clases ocupacionales<sup>7</sup> (Standing, 2011, p. 36).

En la actualidad, la formalización no se opone a la precarización. Por ejemplo, el sector agroindustrial y portuario en Chile ha formalizado las relaciones laborales y no por ello son más seguras y estables. La variedad y diversidad de relaciones laborales existentes en el campo así lo demuestran (Caro, 2012). Las formas de contratación que han proliferado entre los trabajadores portuarios están caracterizadas por contratos llamados *basura*, siempre que responden a un plazo fijo y son terminados en una misma jornada laboral (Standing, 2011).

Una serie de países periféricos han impulsado, a partir de una suerte de bloque constitucional, estructuras legislativas y esquemas de contratación que fomentan la precarización laboral. Esto ha ocurrido en virtud de un cuerpo de recomendaciones desarrolladas por el Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial, que han estimulado la creación de instituciones económicas afectas a la desregulación del capital (Lee & Kofman, 2012).

La deslaboralización de las relaciones laborales no admite soluciones reduccionistas. No se trata de alentar un retorno miope al empleo asalariado de tiempo completo. Se trata de retomar los derechos asociados al trabajo como un asunto de carácter universal para la humanidad. Además, su implementación debe ser efectiva sin que ello implique un deterioro de la posición de los trabajadores en el mundo del trabajo (Cuevas, 2015).

El trabajo precarizado se configura siempre que concurren todas o algunas de las siguientes características:

- 1) La ausencia de un contrato de trabajo indefinido sustituyéndolo por contrataciones (escrito o verbal) a plazo fijo, por obra y servicio, de temporada o eventuales. Esto es la perspectiva de la inestabilidad, es decir, el empleo puede interrumpirse en cualquier momento;
- 2) El empleo tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social (previsión, salud) y no representa un respaldo de la legislación

---

<sup>7</sup> Standing (2011), indica que una nueva estructura de clases estaría constituida por siete grupos: 1) élite económica de individuos ricos; 2) trabajadores privilegiados por el sistema (trabajos formales a tiempo completo y con salarios altos); 3) profesionales y técnicos sin seguridad en el empleo, pero con salarios altos, dado su nivel de conocimientos; 4) el tradicional proletariado, beneficiario de seguridad laboral; 5) el precariado, caracterizado por trabajadores que se desempeñan en empleo altamente inseguros; 6) los desempleados; y, 7) los sujetos marginalizados de la sociedad.

laboral (despido, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.). Eso es la perspectiva de la inseguridad; 3) El empleo es insuficiente en términos de remuneraciones, por ejemplo, en el caso de trabajo a tiempo parcial. Eso es la perspectiva de la insuficiencia (Guerra, 1994, p. 85).

El indicador global de capital humano resulta útil para dar cuenta de la esperanza de vida, salud, fecundidad, utilización de medios, experiencia acumulada y educación, a propósito de la indispensable caracterización de la precarización laboral (Burbano, 2011).

*Tabla 2.* Flexibilización interna y externa.

<b>Flexibilidad</b>	<b>Numérica</b>	<b>Funcional</b>
<b>Externa</b>	Número de ocupados (despidos, contratos a plazo fijo, temporales, eventuales)	Externalización y subcontratación de actividades
<b>Interna</b>	Jornada Laboral e intensidad del trabajo.	Calificación, polifuncionalidad, trabajo en equipo, salario variable, etc.

**Fuente:** Elaboración propia adaptada de Gómez y Restrepo (2013).

## Hallazgos de trabajo de campo

---

Se presentan dos criterios de sistematización para los hallazgos del trabajo de campo de las historias de Gloria, Juana y Lorena: relaciones laborales y la trascendencia de las relaciones laborales. Para las relaciones laborales se describen las situaciones de inestabilidad laboral, los salarios, el acoso laboral y la meritocracia. La trascendencia de las relaciones laborales: el acoso sexual y la formación.

*Tabla 3.* Criterios de sistematización para los hallazgos del trabajo de campo.

<b>Relaciones laborales</b>	<b>Trascendencia las relaciones laborales</b>
Inestabilidad laboral	
Salarios	Acoso sexual
Acoso laboral	Formación
Meritocracia	

---

Historias de vida de Gloria (ingeniera agrónoma), Juana (obrero) y Lorena (técnica)

---

### **Biografía de Gloria - mujer profesional en ingeniería agronómica -**

Gloria es una mujer de 36 años, oriunda de Manizales del departamento de Caldas, Colombia. De familia ganadera y agricultora. Se desempeña como ingeniera agrónoma egresada de la Universidad de Caldas. Lleva 7 años de vida profesional. Ha trabajado cinco (5) años en un modelo de contratación por prestación de servicios en la *Asociación de Horticultores y Fruticultores de Colombia*<sup>8</sup>.

En los últimos dos (2) años ha tenido contratos laborales a término indefinido con un par de empresas dedicadas a la producción y comercialización de fertilizantes y agroquímicos. A lo largo de su vida, ha enfrentado diferentes escenarios laborales sorteando la esperanza de un futuro mejor.

Ha logrado aumentar su calidad de vida y la de su familia, pero trayendo a cuestras, el desafío de un mercado laboral insensato, utilitarista e impersonal.

---

<sup>8</sup> Se trata de una entidad del Estado que tiene por función gestionar proyectos de asistencia técnica a pequeños y medianos productores de frutas y hortalizas en el territorio nacional.

## **Sobre las relaciones laborales de Gloria**

### **Inestabilidad Laboral**

Gloria ha buscado: 1) crecimiento personal y profesional; 2) propender por un contrato a término laboral indefinido y 3) aumentar sus conocimientos en el ciclo propedéutico agronómico y técnico al realizar cursos de actualización tecnológica para aplicar su experiencia y pasión en la implementación de las normas de certificación de buenas prácticas agrícolas. Sin embargo, la falta de oportunidades y la competencia del sector la han obligado a trabajar en lo que le ha resultado fácil de conseguir.

Para Perez (2007) esto hace referencia a las reformas neoliberales. Se trata de mercados laborales<sup>9</sup> enfrentados a robustos procesos de transformación donde aumenta el poder de los empresarios en detrimento de la capacidad de agencia de los trabajadores. Este reordenamiento de los mercados ha logrado, a través de una serie de reformas, flexibilizar las formas de contratación y despido.

Desde las políticas suministradas en los diferentes periodos presidenciales, el Estado y el Congreso de la República han diseñado e implementado leyes (políticas públicas) que disponen de manera sutil el empleo en condiciones precarias. Dejando en evidencia la violación de los derechos y los beneficios de los trabajadores que han ido escaseando a través de los años.

### **Salarios**

El acceso a fuentes de ingresos es en su mayoría externa a la relación laboral. La explotación familiar y su diversificación hacia actividades no agrícolas permite a los campesinos aferrarse a la tierra bloqueando su plena proletarización. Los capitalistas rurales tienen la posibilidad de robustecer su posición a costa de la eliminación de pequeños campesinos y productores agrícolas. Otero (1999) discute esta situación, que, en palabras de Gloria se trata de:

Hay un pequeño productor de un cultivo de papa. [El señor] no alcanza a sacar producción antes de seis meses que dura el ciclo productivo del cultivo. Con lo que gana no subsiste, ni le alcanza para los gastos de la casa. Entonces le toca irse a trabajar a otro lado como jornalero y trabajar en el cultivo de él en los ratos que le quede libre o después del trabajo. Él me contó alguna vez (continúa Gloria) que no le pagan el super salario, porque primero que todo no tiene prestaciones sociales, ni mucho menos beneficios parafiscales. No tiene

---

<sup>9</sup> Para poner un ejemplo: se introducen nuevos sistemas de negociación del salario y el empleo con la intención de crear un mercado de trabajo más transparente y competitivo.

un salario fijo como tal, sino que le pagan lo que haga al día. Contando que un jornal en el zona se encuentra entre \$35.000 y \$40.000COP o USD9 y USD10. La verdad es muy poquito y no le hacen un contrato a término fijo ni nada. Ni vinculación a una aseguradora de riesgos laborales (ARL). Es por días [que lo contratan]. [Uno queda] esperando a ver si lo llaman o no y cuando lo llaman obviamente no va a tener prestaciones sociales ni nada de lo de ley. Eso es básicamente. Así productores que yo conozca casi todos son así. Ese es el jornal que se ganan y ya. Ni los proyectos de entidades del estado han logrado fortalecer los proyectos productivos de los pequeños y medianos productores del departamento de Caldas.

Comunicación personal con Gloria, marzo de 2022.

Relato de un señor del municipio de Aguadas del departamento de Caldas, Colombia.

El relacionamiento de la precarización con los salarios y la pobreza son inherentes. Si no se logra alcanzar un salario donde aumente realmente la calidad de vida, el acceso a la vida financiera, visto como indicador de desarrollo personal, se vería en detrimento. El relato de Gloria invita a reflexionar sobre cómo las empresas logran muy altas rentabilidades a costa de los rendimientos que generan sus empleados, sin permitirles acceso a salarios justos y equitativos. En temas de utilidad, se ve perjudicado aún más esta relación -patrón y empleado- por el desbalance que existe entre la participación de los directorios de las empresas y los empleados. Gloria continua su relato y asevera que:

Los sueldos deberían ser mejores, porque sí hemos podido mejorar la calidad de vida, pero muy lentamente. Debería ser más acelerado el crecimiento. ¿Sabes cuánto cuesta un kilogramo de aguacate en Europa? O ¿un kilogramo de naranja en USA? Pues imagínate. Esas agroindustrias cuánto dinero ganan con inversionistas extranjeros dentro de toda la cadena productiva. Entonces sabiendo que ganan tanto dinero porque no mejoran el salario a los trabajadores. Sabiendo que ellos son los que están haciendo todo lo relacionado con el campo, toda la mano de obra del cultivo como tal.

Comunicación personal con Gloria, marzo de 2022.

### **Meritocracia**

El concepto de pobreza, al contrario de la noción de precariedad, se entiende desde la posesión o carencia de recursos (ingresos) invisibilizando la relación con el trabajo y el empleo. Por su parte, la pobreza multidimensional supone una interconexión práctica en formas de hábitat, salud, educación, ocupación y seguridad social, aunque, la precariedad se sigue entendiendo solo desde la centralidad del trabajo (Barratini, 2009).

## **Sobre la trascendencia de las relaciones laborales de Gloria**

### **Acoso Sexual**

G: hubo varios que se me insinuaron y uno una vez casi me obliga a darle un beso. Mujeres celosas me tocaron varias [veces]. Una vez una me tiró un naranjazo.

I: de verdad ¿te tiró una naranja?

G: Si, me tiraron una naranja y pasó por encima de la cabeza, casi me la pega. Es que yo he tenido historias.

I: y ¿tú viste que te la tiró?

G: Pues si. Tiró dos naranjas. Cuando el señor me dice que me espera un momentico es que mi hijo está llorando, yo le dije claro, era una casa en el segundo piso. La señora estaba arriba. Entonces yo me fui para la parte de abajo y yo escuchaba que alegaban y esa vieja le decía: “si usted la va a defender”. Hubo otra que me si me pego al ladito de la axila. Me han pasado unas cosas. Y la viejas también qué piensan. Que uno se va a quedar con esos viejos tan feos y malolientes. Si, era un viejo todo feo, sin dientes, negro, nada tiene que ver que sea negro, pero no, no era mi gusto. En el trabajo tiene que ser [uno] muy ético. Uno no se va a buscar futuro por allá en las fincas con un agricultor.

Comunicación personal con Gloria, marzo de 2022.

### **Formación**

En medio de una conversación tensa, Gloria plantea la necesidad de ahondar en cómo el sistema político estatal<sup>10</sup> ha precarizado el empleo en los diferentes ciclos propedéuticos de la agricultura. Resalta el tema de una mujer tecnóloga que trabaja en una empresa mediana.

Investigador: y, cuánto es el sueldo de ella ¿sabes?

Gloria: el mínimo. Una chica que es tecnóloga [ganándose] el mínimo. La gente del campo quiere progresar, pero las mismas empresas no les dan un buen sueldo. En el caso mío, que viví con la empresa del estado, hay una ley que dice que las empresas deben pagar la seguridad social. En este momento todos los técnicos [pagan su propia] seguridad social.

I: y, ¿esa ley es de la empresa del estado o es del país?

G: es nacional. Eso lo sacaron en el Congreso. Pero la empresa del estado no lo hace. Allá

---

<sup>10</sup> En especial desde la Ley 50 y la Ley 789.

cada [quien] se tiene que pagar la seguridad social. Eso es un gran inconveniente porque uno no tiene aspiraciones.

I: como que uno no puede ingresar a la vida financiera ¿verdad?

G: exacto (según el investigador: responde con cierto desdén.

G: La verdad a mí ese tipo de contratos no me gustan. Yo me aburrí mucho por eso. Empezando porque uno sale sin nada. Que tristeza, ni siquiera alguna liquidacioncita' pequeña.

Comunicación personal con Gloria, marzo de 2022.

Las empresas han invertido e invierten en rubros de capacitación para los empleados pensando en la experticia de estos y en la sostenibilidad de los proyectos de la empresa.

I: entonces Gloria ¿cuál es tu concepto general de la era de exportación?

G: pues para mí es importante ¿sabes por qué? Porque, por ejemplo, esas empresas que tienen tanto poder económico mantienen en constantes cambios y brindan capacitaciones a los trabajadores porque ~~tú sabes que~~ siempre tienen que cumplir con unas normas voluntarias de estándares de calidad. Entonces la gente tiene que estar preparándose para esto, no se están quedando simplemente en el estudio que hicieron y ya, sino que los mandan a estudiar o las mismas personas toman la decisión de capacitarse. Hacen cursos sobre lo social y ambiental del proyecto [de la empresa] fomentando la sostenibilidad.

Comunicación personal con Gloria, marzo de 2022.

En este relato Gloria reafirma el viraje hacia el trabajo asalariado que ha ido de la mano del crecimiento del trabajo asalariado temporal o estacional.

### **Biografía de Juana - mujer obrera -**

Juana es una mujer de 19 años. Tiene un hijo de dos (2) años. Vive en una invasión de las negritudes de esclavos de la época de colonización que buscaron oro en las minas de la cordillera occidental colombiana. Juana vive con su mamá, sus hermanos y su hijo. Es bachiller académico. Ha sido precarizada laboralmente desde su inicio donde empezó a trabajar en restaurantes por horas, con pagos *paupérrimos* por su labor, sin recibir seguridad social, ni bonificaciones por horas extras ni labores dominicales. Su última experiencia laboral fue trabajando para una empresa de tercerización de labores agrícolas. La contrataron durante tres meses para prestar sus servicios en un vivero productor de plántulas de aguacate Hass. A pesar de cumplir un horario normal y recibir remuneración “justa” por esa labor, las horas extra y dominicales no recibieron remuneración alguna.

No tuvo acceso a la seguridad social<sup>11</sup> ni para ella ni para su familia. Lo que hizo que estuviera en riesgo permanente.

## **Sobre las relaciones laborales de Juana**

### **Inestabilidad Laboral**

Investigador: amablemente le solicite que me contara cómo fue cuando trabajó en restaurantes, trabajaste varias temporadas.

Juana: si, pues lo máximo que trabaje fue entre dos a tres meses, porque en el último restaurante que yo trabajé me llamaron del vivero, por eso me salí, pero yo estaba amañada.

I: ¿Y en el vivero duraste cuánto?

J: tres (3) meses

I: Cuéntame tus buenas experiencias y malas experiencias allá. Cuéntame en esos tres meses que te toco vivir allá.

J: A mi todo me pareció bueno. Lo único maluco eran tantos chismes y problemas con esas señoritas, de resto uno se dedicaba a trabajar. Allá no se podía hablar con nadie.

I: Pero entonces, ¿el ambiente malo era entre mujeres?

J: Si, entre mujeres y agente de afuera, que según ellas decían las cosas, pero eran ellas las que inventaban todo. Se hacían pasar como gente de afuera. Nada, yo no les paraba bolas a esos chismes, a mí me daba igual. Solo me dio rabia cuando nos iban a pasar a trabajar directamente con la empresa agroindustrial. Empezaron con una pila de mensajes que supuestamente yo era amante de Roberto. Que le iban a decir a la esposa, que supuestamente era gente de afuera. Eso era mentira, porque la gente de allá afuera como se iba a dar cuenta de eso. A no ser que alguien de allá adentro le diga a la de afuera y la de afuera se esté poniendo hacer esos comentarios.

Comunicación personal con Juana, febrero de 2022.

### **Salarios**

En América Latina, la mayor parte del campesinado esta semi proletarizado. Se experimenta una doble presión en el acceso a tierra y al empleo, pues, el “acceso a fuentes de ingresos no agrícolas, por lo general se debe al trabajo asalariado estacional, lo que les permite aferrarse a la tierra, bloqueando así su plena proletarización” (Kay, 2006, p.472;

---

<sup>11</sup> Este factor es innato de la precarización.

cfr. Scoones, 2009). La agricultura se ha convertido en una profesión relativamente poco conveniente debido a un régimen de precios desfavorables y de escaso valor añadido, provocando el abandono de la agricultura y la migración de las zonas rurales (citado en Paringaux, 2000).

I: y, ¿qué te propusieron de sueldo?

J: pues, \$700.000 COP mensuales.

I: “recordando en ese instante que en meses pasados también había trabajado en restaurantes, aproveche para preguntarle: ¿y te pagaban horas extras?

J: no, esa gente no paga nada de eso.

I: ¿y te pagaban bien el día?

J: a \$35.000 COP

I: y, ¿te daban la comida?

J: si, le daban a uno el almuerzo. El almuerzo era comida a eso de las 7:00 p.m. y te cancelaban a penas salías del restaurante. Si uno iba a la casa de ellos, porque queda ahí mismo en la pesca, le pagaban a uno.

I: y, ¿siempre fue el mismo precio?

J: si, siempre.

I: pero ¿no te pagan seguro ni nada?

J: No, en esos restaurantes no.

I: y, ¿eso no lo controla la ley?

J: No, eso no. Es más, ayer fue un señor y pidió una carne de res a la plancha y entonces se la hicimos y ese señor empezó con el discurso: “que ese restaurante no es apto para estar abierto, porque ese restaurante no tiene ni siquiera un registro Invima, que una carne de res no se saca así, que de la propia res”. Y eso empezó a decir una pila de cosas y nosotras bien ocupadas. “Que una carne de res se saca así y así, que tiene que tener yo no sé cuántos gramos”. Entonces esa muchacha le dijo: “no, no, yo estoy muy cansada, yo estoy muy atrasada a mí no me venga a decir usted aquí nada”. Pues claro uno bien atacado y el otro ahí. Pero no estaba ni siquiera el dueño. Eso era un señor ahí como de esos que se creen los más, que se creen Dios. Y eso era ahí alegando, que no tenía los gramos, era grande. Yo creo que lo que trataba de decir que era más pequeña y un poquito más gruesa, una carne de mejor calidad, porque una carne tres cuartos no puede ser así, que eso no podía estar chorreando sangre, eso era diciendo un poco de cosas. Y él mismo

dijo cuando le tomaron el pedido y después era alegando. Imagínese que yo en los restaurantes he entrado a trabajar a las 11:00 a.m. y he salido a las 8:30 p.m.

Comunicación personal con Junan, marzo de 2022.

En una semana posterior a la primera entrevista y después de haber profundizado en otros temas de precarización.

Ella cuenta que está trabajando de nuevo en un restaurante por mes con una “pseudo estabilidad”.

### **Acoso laboral**

Juana comenta que en alguna ocasión en el vivero se dañó la zaranda<sup>12</sup> en el área de sustrato. El mayordomo, le envió fotos al Supervisor del vivero cuestionando su labor porque al coser la zaranda ya tenían la advertencia de que si la dañaban la debían pagar.

J: entonces la solución fue coserla y seguir trabajando. Pero para ellos estaba mal, porque estábamos perdiendo tiempo.

Comunicación personal con Juana, marzo de 2022.

En el mercado laboral una de las medidas más comunes del acoso es la persecución. Los trabajadores sienten que sus superiores o jefes los están llevando a un estado límite para lograr conservar su trabajo. Se trata de una táctica que usan los líderes, gran parte de ellos autoproclamados. Así mismo, en muchos trabajos el gran *cuello de botella* son los clientes que no saben cómo ser empáticos y tratar bien a las personas que les sirven<sup>13</sup>.

### **Meritocracia**

J: Ya no quisiera volver a trabajar en restaurantes. Es muy duro y muy mal pago. Por otro lado, envié mi hoja de vida a *Pacífico 3* y me dijeron que debía ir recomendada por alguien. Era para el oficio de paleta. Mi hermano me dijo que era muy duro y peligroso de noche. Aunque el trabajo es *palanqueado*<sup>14</sup>, los trabajadores del sector privado también vivimos las inclemencias de este fenómeno en donde por el simple hecho de no pertenecer a un sector social o ser amigo de tal, no se puede acceder a un empleo.

Comunicación personal con Juana, marzo de 2022.

---

<sup>12</sup> Herramienta usada para filtrar partículas.

<sup>13</sup> Para complementar: el Código Penal señala en el Artículo 1 que “el derecho penal tendrá como fundamento el respeto a la dignidad humana. El Artículo 178 tipifica como delito la tortura: el que una persona inflija a otros dolores o sufrimientos psíquicos.

<sup>14</sup> Término que regularmente se usa en política para describir los cargos que se logran en el estrado público por ayuda o “palanca”.

## **Sobre la trascendencia de las relaciones laborales de Juana**

### **Acoso sexual<sup>15</sup>**

Juana se refiere al que fue su jefe esa temporada laboral con una empresa de tercerización en el vivero. Afirma que su jefe es de esas personas que a sus trabajadoras se les ofrece:

J: pienso que él no me pasó de trabajar de la empresa temporal a la empresa Cerro Prieto Colombia por que él se mantenía detrás de mí. Me mandaba unas conversaciones tan comprometedoras. Él se mantenía diciéndome: “que cuando nos íbamos a ver, que él me quería ver desnuda”. Y yo le dije: “que a mí no me gusta ese tipo de cosas”. Y él qué diría: no esta no me copia.

Hasta fotos del *package* me llevo a mandar y todo. A mí porque no me gusta hacer quedar mal a la gente. Y es como a la que le exija. Porque los chismes del vivero dicen que con una niña de allá que es como *alborotadita*, con ella sí tuvo algo. Él es muy chocante. Después me dijo: “que porque no buscaba otra empresa más grande”.

Comunicación personal con Juana, marzo de 2022.

Breve conversación sobre las condiciones de trabajo y los jefes directos.

En la conversación con Juana se aprecia la confrontación que ha sufrido Juana cuando le preguntó si en algún momento ella ha propiciado estas situaciones. Me aclara que en algún momento quiso ser amable con el jefe llevándole comida desde su casa, ya que en varias ocasiones le había contado que su madre a veces no le quedaba tiempo de cocinar por su trabajo. Esto hizo que de pronto el jefe confundiera las cosas.

### **Formación**

Aunque el sentido de formación se atribuye solamente a la necesidad fundamental de superación, Juana percibe el estudio como la forma de lograr un avance dentro de la empresa. Sin embargo, ha sido una oportunidad inalcanzable que solo algunos pueden obtener. Afirma que las empresas a pesar de tener la obligación de permitir estudiar a sus empleados, sabe de casos cercanos donde se les ha dificultado, porque las empresas obligan a reponer el tiempo de estudio y en ciertos casos preguntando constantemente: cuando terminan sus estudios.

---

<sup>15</sup> Entre las modalidades de acoso laboral en el Art 2 de la norma 1010 de 2006, se establece que: algunos comportamientos pueden configurar acoso laboral, entre ellos: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección (Ley 1010 de 2006).

Dentro del proceso propedéutico, Juana es bachiller. No le interesa mucho pensar que la formación o el estudio es un medio de superación. Resalta que a ella le gustaría estar en la casa haciendo nada y poder recibir dinero<sup>16</sup>.

### **Biografía de Lorena - mujer técnica -**

Lorena es una mujer de 24 años. Madre soltera de una niña de ocho (8) años que vive con su abuela y su bisabuela, mientras ella trabaja en un vivero como injertadora. Lorena es bachiller contable. Cuenta con un técnico en auxiliar administrativo y un técnico en producción agrícola. En la actualidad, se encuentra trabajando como obrera en un vivero con un contrato por obra y labor. Empezó su proceso laboral siendo menor de edad en una tienda de ropa donde trabajaba por horas sin acceso a seguridad social, parafiscales, un salario justo y estabilidad laboral. Durante toda su vida laboral ha sido así. Ha pasado por empresas de tercerización, que además de negar la seguridad social, generan incertidumbre del pago del salario por los días trabajados.

### **Sobre las relaciones laborales de Lorena**

#### **Inestabilidad Laboral**

Investigador: ¿qué dicen en la otra Empresa, en dónde estabas?

Lorena: Yo le pedí permiso a la encargada y por la tarde le dije: chica yo no vuelvo porque ya me conseguí un trabajo, y me dijo: que bueno. A los días me escribió y me dijo: que ya no había más trabajo para las mujeres. Pertenecer al vivero era lo que anhelaba, en cambio en meses anteriores, estaba una semana trabajando por cosecha, después mirar a ver que hacía, estar uno dos o tres semanas sin hacer nada.

I: ¿en cuántas empresas trabajaste así de informal?

L: no recuerdo. Ni sabíamos para quien trabajábamos. Pues mira, la metodología de eso es que venía un señor de Aguadas que es un municipio cercano a Pácora en el departamento de Caldas en Colombia que estaba trabajando con el contratista. Tiene una empresa de contratos por laborales agrícolas. Al señor le encargaron que buscara gente. Entonces nos dijo que lleváramos la hoja de vida. No pedían experiencia. Pero también fue una experiencia chévere, ahí por lo precario, dónde eso fuera bien pagado con todas las prestaciones de ley, yo estuviera allá. Es que dónde hubiera sido con contrato, o uno firmara algo donde fuera todo por lo de ley, uno todavía estuviera allá. Es como yo le escribí a esa muchacha Marta (administradora de la finca) y le dije: que tenían unas fincas

---

<sup>16</sup> Comunicación personal con Juana apuntada en diario de campo, marzo de 2022.

muy buenas, la verdad todas son buenas, la verdad. Porque hay lotes que están recién sembrados. Pero yo digo: las caminadas, al fin y al cabo, es duro sí, pero no uno lo hace y ya. Si de un lote se sacó un mero bolso y fue dura esa caminata, eso lo desgasta a uno. Bajamos como hasta el pie de la finca y después recorriéndola, recolectando. Y si por surco nos encontrábamos una fruta era mucho. En un árbol de aguacate a veces un solo fruto en un solo lote. A veces ni encontrábamos. Eran árboles grandes. Pero es así también como yo te digo: unos apenas estaban empezando a producir.

Comunicación personal con Lorena, febrero de 2022.

Lorena cuenta esta historia, justamente donde sucedió el anterior trabajo.

Tuvo que renunciar para poder mejorar su aspiración a un tipo de contratación menos precaria.

## Salarios

L: nos pagaron la primera quincena, ya la última quincena aún no.

I: y ¿cuánto le pagaron en la primera quincena?

L: de quincena me llegaron \$ 300.000 COP (USD70). No se asemeja siquiera al salario mínimo. Uno sin seguridad social ni aseguradora de riesgos laborales.

I: y ¿usted estaba con el Sisbén<sup>17</sup>?

L: sí, ese es el seguro cuando uno está desempleado. Pero la empresa dijo que nos cubriéramos con ese seguro debido a la temporalidad del trabajo. [Estuve] trabajando una temporada con la Registraduría en temas de elecciones para el senado. Y allá pagan bien, pero solo son 10 días. Pero pagan bien eran \$722.000 COP (USD250).

I: ¿cuál fue el primer contrato que tuviste así?

L: con Rigoberto en una de sus fincas. Pero era directo con él. Era tiempo de cosecha. Fueron como seis (6) meses que estuve cosechando. Pero con Rigoberto era con el directamente. Estaban los mayordomos, pero él era que te pagaba directamente \$38.000 COP (USD10). En cosecha \$55.000 COP (USD13) el día

I: ¿nunca te llegaste a accidentar?

L: no, nunca tuve un accidente laboral. Pero no me pagaban Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL).

---

<sup>17</sup> Sistema beneficiario en Colombia.

I: aclaración: cuando Lorena salió del empleo empezaron a contratar gente.

L: igual yo la verdad no fui por el salario que me debían. Mandé a una compañera, porque estaban pagando como a las 3:00 p.m. Yo a esa hora apenas iba a salir de trabajar en el vivero. De todas formas, quedé muy aburrida. Pero es que como te digo a muchos compañeros les quedaron debiendo plata, les quedaron debiendo.

Comunicación personal con Lorena, mayo de 2022.

Conversación sobre si ya le habían pagado el salario que le debían en la empresa de tercerización de labores.

### **Acoso Laboral**

A pesar de lo difícil que ha sido lograr su posición en un contrato a término indefinido o por obra y labor como el que tiene actualmente, Lorena afirma que nunca ha sido víctima de acoso laboral ni sexual. Lo que la hace sentir afortunada, ya que, si bien no ha vivido este drama en carne propia, si ha compartido casos con compañeras que han pasado las penumbras del acoso. En cierta ocasión, a una compañera de trabajo le tocó vivir un acoso por un jefe que la mandaba sola a hacer labores para luego ir a presionarla a laborar sexualmente, creándole, según Lorena, un trauma emocional que la mantenía ausente e infeliz en el trabajo y afuera de éste. Comunicación personal con Lorena, mayo de 2022.

### **Meritocracia**

Lorena tiene a cargo la responsabilidad de todo el vivero. Comenta que hay otro muchacho que está injertando porque él no da abasto. Se trata de Yeison el líder de injertación del vivero donde trabaja. Comenta que la idea es ir escalando, en cualquier trabajo que le ponen. Lo hace. Contestar bien.

Lorena define que, en el trabajo del otro vivero, hay una persona que escoge el personal *a dedo*: el mayordomo de la finca. Como la esposa es la que manda y ella está involucrada ahí, si a ella le cae mal una persona le dice que no trabaja. Pero en estos días se consiguió otra persona, pero la esposa los *pilló* en un coqueteo. Él le dijo que se fuera, que lo más conveniente era que renunciara al trabajo porque iban a terminar perjudicados los dos.

La convivencia allá en el vivero es muy dura. Esa señora es muy jodida. William es solo risas y no impone el orden social en el trabajo. Verónica, que es una obrera del vivero, junto con las esposa de William, son las que mandan allá. Las que aspiran a emplearse allá en el vivero tienen que tener esposo y ser feas para que los hombres no las miren. Eso me contó una amiga que trabaja allá. Yo le dije: cómo va usted arriba en el vivero. Me

contó que Verónica y Yadira, la esposa de William, son las que escogen el personal. Ellas son la que hacen los filtros sociales, son las que dejan que las muchachas sigan o no en el proceso laboral.

Después de trabajar en el vivero, trabajé durante tres meses en otra empresa que se llama *Los morochos*. No hacen contratos.

I: ¿cuánto le pagaban allá?

L: \$35.000 COP o USD4 al día. Allá la política es que no dejan mujeres después de que pase la cosecha.

I: ¿por qué?

L: No sé, porque algunas de las mujeres que han trabajado allí han salido embarazadas. Eso a las empresas no les conviene desde el punto de vista económico por los tiempos que se relacionan en las ratios de cumplimiento.

Comunicación personal con Lorena, abril 2022.

## **Sobre la trascendencia de las relaciones laborales de Lorena**

### **Acoso Sexual**

Lorena afirma que no ha sido víctima de acoso sexual. Sin embargo, recuerda con humillación, la experiencia de una amiga de ella. El jefe inmediato la acosaba en el trabajo y la ponía a hacer labores lejos de los demás compañeros para poderla abordar y hacerle propuestas obscenas. Afirma que: se pone en evidencia la vergüenza y la dignidad pues se tiene la encrucijada entre los principios y la necesidad de trabajar para alcanzar una vida digna.

### **Formación**

Lorena a pesar de ser técnica en asistencia administrativa y en producción agropecuaria, no ha logrado optimizar el trabajo y conseguir un trabajo adecuado para sus competencias, lo que la ha obligado y llevado a la precarización laboral.

## **La precarización laboral desde una perspectiva situada**

---

La precarización laboral ha sido definida en función de cuatro grandes dimensiones: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, la reducción en los niveles de ingresos, y la pérdida sistemática de derechos laborales. Estas dimensiones, que indican heterogeneidad productiva, estructural y cultural en América Latina (Guadamarra, Hualde, & López, 2015), implican una distinción entre:

1) el empleo precario, entendido como las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado laboral específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral; y 2) el trabajo precario, que se define como la heterogeneidad de las relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculados a bienes tangibles o servicios intangibles, dentro de dinámicas salariales o fuera de estas (Guadamarra, Hualde & López, 2015, p. 43).

### **Flexibilización Laboral en América Latina**

La flexibilidad del mercado del trabajo es el principal mecanismo de precarización laboral, y su funcionamiento tiene varias dimensiones que es necesario considerar, a propósito de lo expuesto por Standing (2011). En primer lugar, la flexibilidad salarial que se refiere a los ajustes en el precio del trabajo según la demanda de trabajo. En segundo lugar, la flexibilidad de número, referida a la capacidad que las empresas tienen para despedir trabajadores sin mayores afectaciones en su estructura organizativa. En seguida, la flexibilidad funcional indica la discrecionalidad que las empresas tienen para cambiar su estructura organizativa, las funciones de los trabajadores y la organización del trabajo. Por último, la flexibilidad que las empresas tienen para definir las competencias y habilidades requeridas por sus trabajadores.

Standing (2011) añade a las dimensiones de la flexibilidad, una serie de consecuencias ligadas a la inseguridad y, por tanto, a la precarización laboral. En primer lugar, se refiere a la carencia o debilidad de políticas de pleno empleo que afectan el acceso a un salario suficiente. En seguida, las restricciones al derecho de huelga, en detrimento de la capacidad de representación y negociación colectiva de los trabajadores en el mercado de trabajo. En tercer lugar, la débil o nula estructura de regulaciones en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, lo que afecta los esquemas de protección respecto de los accidentes de trabajo y la enfermedad. Por último, la ausencia de seguro de desempleo

que fomenta la insuficiencia respecto de las garantías estatales a propósito de los derechos asociados al mundo del trabajo.

La flexibilización laboral ha extendido las jornadas de trabajo, como lo sugiere Cuevas (2015). El siglo XIX trajo consigo una arremetida de lucha social ligada al mundo del trabajo: fijar una jornada de trabajo. Aunque hoy no parece un asunto actual, fue fundamental para colocar los derechos laborales en la agenda pública. Como sugiere Standing (2011), estas luchas resultan completamente actuales, máxime cuando están haciendo agua.

La precarización laboral se refiere a formas de contratación atípica. Allí los derechos legales y beneficios sociales asociados al trabajo se encuentran, cuando menos, menguados. Además, se encuentran especificados en tanto incluyen, al menos, uno de los siguientes tres elementos críticos: inestabilidad, ilegalidad y desprotección (Salvia & Tissera, 2002). Los contratos atípicos se identifican a través de altos niveles de inseguridad laboral, tiempo limitado de horas trabajadas e ingresos bajos (Evans & Gibb, 2009). El trabajo deviene impredecible y riesgoso, desde el punto de vista del trabajador (Kalleberg, 2009).

De la Garza (2007) define el trabajo precario a propósito de un proceso social que tiene ocasión en virtud de la marginalización, como consecuencia de migraciones que desde la ruralidad se dirigieron hacia las ciudades. Estas “generaron rápidamente dos clases sociales diferenciadas: la rural, basada en la agricultura y considerada tradicional y, en contraparte, 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, Alvarez, Battistuzzi, Biaffore, & Suárez, 2008, pág. 76).

Se hizo costumbre la contratación de mano de obra poco calificada. Las condiciones laborales de este segmento producían privaciones atípicas, ligadas a la precarización (De la Garza, 2007). La precarización laboral toma un rol protagonista, en oposición al concepto de trabajo típico, usualmente regulado en términos jurídicos y caracterizado por una derechos asociados al trabajo para el trabajador (Salazar & Rivas, 2004).

En América latina comienza a hablarse de precariedad en el empleo a mediados de los años ochenta. Allí surgen empleos no cubiertos por la legislación laboral, carentes de seguridad social y determinados por la desregulación de las relaciones laborales o donde las mismas ni siquiera existían (Salazar & Rivas, 2004).

## **Flexibilización Laboral en Colombia**

La flexibilidad laboral en Colombia ha sido concertada a partir de una suerte de concierto entre organizaciones y empresas, aupado por los Estados, enfocado a un régimen de competitividad y sobrevivencia. Esto ha traído pérdidas sistemáticas y significativas en términos de derechos laborales, bajo la perspectiva de los trabajadores, incrementando de manera progresiva la precarización del empleo (Burbano, 2011).

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. Antes de esta ley no era posible la celebración de contratos laborales por menos de un año (Gómez, 2009).

Como consecuencia de la crisis económica experimentada por el país, durante el periodo 1997-1999,<sup>18</sup> entro en vigor la Ley 789 del 2002. Esta incluyó en la normatividad la flexibilización laboral modificando los montos asociados a las horas extras, como las jornadas dominicales, que pasaron del 100% del ingreso base de liquidación, al 75% (Torres, 2011) y se extendió la jornada diurna hasta las 10 de la noche (Isaza, 2003).

Para el periodo 2002-2007, la Ley 789 generó una reducción en la informalidad laboral, la cual se ubicó en un 60%. Con esta ley fue posible un ligero aumento en la tasa de empleo, que pasó del 51,6% al 51,9%. No obstante, el empleo generado, no fue de calidad (Farné & Vergara, 2007).

La Ley 789 constituyó una reforma laboral tendiente a la desregularización de las relaciones laborales, desplazando o eliminando obligaciones legales desde el empleador hacia el trabajador. Esto obligó a muchos trabajadores, dependiendo de su contrato, a asumir los costos de su seguridad social, en detrimento de su ingreso real, menguando su capacidad adquisitiva (Farné & Vergara, 2007).

Las reformas laborales efectuadas en Colombia comienzan en 1990 y dan cuenta de la aplicación de políticas del orden neoliberal, con efectos como informalización, desocupación, subocupación, precarización, tercerización y nuevas formas de

---

<sup>18</sup> Según Torres (2011), esta crisis se manifestó con un crecimiento negativo de 4,2% y una tasa de desempleo cercana al 22% para 1999.

contratación laboral de carácter temporal: subcontratación o contratos por prestación de servicios (Gómez & Restrepo, 2013).

La desregulación fue el derrotero de esta avanzada de reformas sobre el sistema de seguridad social y el código sustantivo del trabajo. Este marco, caracterizado por el favorecimiento de las grandes empresas, en detrimento de la calidad de vida de los trabajadores, ha generado diversas vulnerabilidades donde la pobreza se extendió significativamente (Muñoz, 2011).

### **La precarización laboral en el marco de la agricultura orientada a la exportación**

La agroindustria promueve el monocultivo a gran escala como estrategia de abarcamiento del mercado para la producción de alimentos y fibras. Genera diversos problemas ambientales: deforestación, agotamiento de los recursos naturales, disminución de la variedad de la flora y fauna. Además, genera efectos en el orden de lo económico y político: inestabilidad y falta de calidad en el empleo, debilitamiento de los pequeños productores y especulación de los precios en el mercado

La contratación por jornales, los contratos por obra y labor y el sistema de prestación de servicios ha determinado las relaciones laborales en lo corrido del siglo XXI en el sector agroindustrial en Colombia. Esta avanzada no solo cruza segmentos de trabajadores de baja cualificación; también alcanza a profesiones tradicionalmente cargadas de mayor estatus y estabilidad (Julián, 2017). En todos los casos, la calidad de vida y la capacidad adquisitiva de los trabajadores se ha visto afectada.

La precarización laboral avanza como un fenómeno transversal de degradación de las condiciones de trabajo y de vida que, sumado a la estructura dual (formal/informal) del mercado laboral, problematiza los viejos espacios de reconocimiento e identificación. Las condiciones de degradación del empleo desplazan los procesos de reconocimiento y malestar (psico)social desde la formalidad hacia la informalidad, desde la estabilidad hacia la inestabilidad y desde la seguridad hacia la inseguridad, como fenómenos transversales de colonización de los mundos de la vida laboral y de los imaginarios del trabajo (Julián, 2017).

Las condiciones salariales en Colombia, en el periodo 2002-2007, reflejaron un aumento en el salario mínimo. Sin embargo, el salario de los profesionales no solo se detuvo: sufrió un retroceso (Farné & Vergara, 2007). Los procesos de formación en el nivel profesional

se extendieron, con lo cual la competencia se hizo más aguda. Adquirir un salario más alto implicó extender los procesos de formación hacia el nivel posgradual, de cara a adquirir ventajas en el mercado laboral<sup>19</sup> (Monroy, 2021).

La reducción del salario real se configuró como una medida cortoplacista para las empresas, en el marco de las reformas laborales de los últimos 30 años. Estas medidas resultan beneficiosas para las empresas y sus finanzas en el corto plazo, a pesar que enfrentan a los trabajadores al vaivén del mercado laboral. Sin embargo, en el largo plazo Farné y Vergara (2007) han demostrado que la satisfacción de los clientes tiene una correlación con la satisfacción experimentada por los trabajadores.

Un importante número de empresas agroindustriales en Colombia deciden afectar los salarios de sus trabajadores, a partir de una perspectiva financiera y microeconómica. Casanueva y Rodríguez (2009) argumentan la necesidad de transformación de este enfoque. Insisten en alternativas sostenibles con un abordaje de largo plazo: el desarrollo de una mayor eficiencia productiva y una mejor diferenciación en la oferta de bienes y servicios.

La gran agricultura orientada a la exportación hace uso de mano de obra poco calificada para el desarrollo de labores propias del cultivo: aporque, raleo, fertilización, entre otras. Ello genera que, en este sector y de manera especial, se presente una brecha significativa entre este tipo de mano de obra y aquella con mayor calificación. Ante esta situación, López y Chauca (2005) advierten la importancia de fomentar una redistribución de los ingresos, más allá de los mecanismos que genera el mercado. Esto implica un proceso de regulación estatal.

El mantenimiento de los salarios bajos y de las brechas salariales ocasiona una suerte de dicotomía donde la pobreza de los trabajadores poco calificados es una condición necesaria para el aumento de la rentabilidad de las empresas. Esto en la agricultura orientada a la exportación tiene una presencia muy sentida. Gloria (comunicación personal, marzo de 2022) afirma al respecto:

[...] los sueldos deberían ser mejores. Hemos podido mejorar la calidad de vida, pero muy lentamente, debería ser más acelerado el crecimiento. ¿Sabes cuánto cuesta un kilogramo de aguacate en Europa? ¿Un kilogramo de naranja en Estados

---

<sup>19</sup> Burbano (2011) señala que, en las grandes empresas, principalmente, en las que se incluye el sector agroindustrial, persiste la brecha salarial entre la mano de obra poco calificada y aquella que, por su nivel de formación, suele ocupar cargos de dirección, coordinación o supervisión.

Unidos? Imagínate esas agroindustrias cuánto dinero ganan, con inversionistas extranjeros dentro de toda la cadena productiva. Entonces, sabiendo que ganan tanto dinero porque no mejoran el salario a los trabajadores; sabiendo que ellos son los que están haciendo todo lo relacionado con el campo, toda la mano de obra del cultivo como tal.

En la gran agricultura orientada a la exportación, la precarización laboral se manifiesta con mayor frecuencia a través de la subcontratación en cadena. Esta consiste en el proceso de contratación que una empresa desarrolla, por un precio dado, a propósito de la ejecución de un trabajo u obra, sea pública o privada. En el marco de esta modalidad de contratación, las empresas desarrollan un modelo de subcontratación de la mano de obra, delegando su administración a empresas especializadas, usualmente de menor tamaño y por un precio inferior. Este modelo finaliza en microempresas, con escasa solvencia financiera y logística, quedando a cargo de la mayor parte de la ejecución de la obra. Esto finaliza con muy altos niveles de trabajo precario (Diario de campo, mayo de 2022).

La relación entre las empresas contratantes y contratadas es cercana, ya que de una depende el éxito de la otra. No obstante, deben crear una situación de ganar-ganar, donde se involucre el bienestar general de los trabajadores. Las empresas contratistas tienen dificultades para conectarse con sus trabajadores, crear relaciones de confianza y duraderas y, así, avanzar hacia condiciones óptimas para los trabajadores. Este tipo de sub-contratación enfrenta a los trabajadores a un ambiente de notable inestabilidad, producto de la cadena administrativa que deben seguir para efectuar operaciones como el pago de salarios.

Lorena (comunicación personal, febrero de 2022) retrata esta situación en que los salarios resultan inmersos en laberinto administrativo, producto de esta modalidad de sub-contratación:

[...] nos pagaron la primera quincena. La última quincena aún no. De quincena me llegaron trescientos mil pesos, no se asemeja siquiera al salario mínimo. Uno sin seguridad social ni aseguradora de riesgos laborales. La empresa dijo que nos cubriéramos con ese seguro [SISBEN]. Afortunadamente nunca tuve un accidente laboral, pero no me pagaban Aseguradora de Riesgos Laborales. [...] yo la verdad no fui por el salario que me debían, mandé a una compañera, porque estaban pagando como a las tres de la tarde y yo a esa hora apenas iba a salir de trabajar en el vivero. De todas formas, quedé muy

aburrida. Como te digo a muchos compañeros les quedaron debiendo plata, les quedaron debiendo.

La gran mayoría de las actividades realizadas en el marco de la agricultura orientada a la exportación se encuentran reguladas a través de relaciones comerciales. Los contratos de obra y labor o por prestación de servicios indican explícitamente que se trata de un intercambio comercial y que, en consecuencia, no representa relación laboral alguna. Las empresas temporales y las cooperativas de trabajo asociado son las principales intermediadoras en este sentido, en Colombia. Esto ocasiona una significativa pérdida de la calidad del trabajo en el sector agroindustrial en Colombia (Gómez & Restrepo, 2013).

Esta pérdida de calidad en el empleo genera efectos sobre el bienestar de los trabajadores del sector agroindustrial, fomentando la precarización laboral. Emergen privaciones en el mundo del trabajo, particularmente, y en la vida, en términos generales (Blanco & Julián, 2019).

La desregulación de las relaciones laborales en el sector agroindustrial en Colombia ha generado un intenso ambiente de inestabilidad, producto de la administración relegada a terceros e incluso a los mismos trabajadores. La rotación de personal y disminución en la productividad, es una consecuencia de la disminución en los costos laborales. En el largo plazo, esto ha generado mayores costos en términos de salud lo que, a la postre, ha derivado en mayores costos asociados a las relaciones laborales desreguladas en beneficio de mayor rentabilidad para las empresas (Rodríguez, 2007).

Buena parte del esquema de desregulación de las relaciones laborales presente en el sector agroindustrial en Colombia, tiene expresiones en el límite: tal es el caso de las contrataciones informales. Lorena manifiesta esta situación en el caso del departamento de Caldas:

[...] ni sabíamos para quien trabajábamos. La metodología de eso es que venía un señor de Aguadas que es un municipio cercano a Pácora, en el departamento de Caldas, que estaba trabajando con el contratista. [Él] tiene una empresa de contratos laborales agrícolas, el cual encargó al señor que buscara gente. Nos dijo que lleváramos la hoja de vida, no pedían experiencia. Fue una experiencia chévere, aunque muy precaria. Donde eso fuera bien pagado con todas las prestaciones de ley, yo estuviera allá. Es que donde hubiera sido con contrato, o uno firmara algo, donde fuera todo por lo de ley, uno todavía estuviera allá. Es como yo le escribí a esa muchacha Marta [administradora de la finca]: le dije que tenían unas fincas muy buenas, la verdad todas son buenas: hay lotes qué están

recién sembrados, Aunque las caminadas al fin y al cabo uno lo hace y ya. Eso lo desgasta a uno, bajamos hasta el pie de la finca y después recorriéndola recolectando. Si por surco nos encontrábamos una fruta era mucho, en un árbol de aguacate a veces un solo fruto en un solo lote, y a veces ni encontrábamos (Lorena, comunicación personal, febrero de 2022).

Aunque la estructura de la desregulación de las relaciones laborales aborda la casi totalidad de niveles y cargos del sector, definitivamente los efectos más severos se encuentran enfocados en los niveles ocupados por la mano de obra poco calificada. Las y los trabajadores vinculados en actividades operativas y técnicas sufren este tipo de procesos de contratación en el marco de la informalidad, por ejemplo. Son reclutados a través de procesos llenos de promesas que, a la postre, resultan incumplidas (Diario de campo, mayo de 2022). Estas empresas suelen sacar ventaja de la necesidad de ingresos de este tipo de trabajadores.

Las mujeres, particularmente, son depositarias de trayectorias especializadas de estos procesos de regulación. Ellas son objeto de la precarización laboral a través de formas muy precisas en donde, incluso, el propio cuerpo toma protagonismo. A continuación, se mostrarán algunos resultados al respecto.

### **La precarización laboral en el marco de las economías campesinas**

Una importante cantidad de campesinos y pequeños productores desarrollan labores agrícolas fuera de su predio. Es posible afirmar que son semiproletarios, en tanto venden parte de su fuerza de trabajo por un salario (Méndez, 2009). Los terratenientes y agricultores capitalistas aprovechan estas condiciones para “pagar salarios muy bajos a los trabajadores agrícolas que emplean. Al tiempo, demandan rentas altas a los arrendatarios, a quienes permiten el acceso a los recursos productivos” (Pérez, 2007, pág. 23).

La economía campesina garantiza la provisión de bienes básicos para los trabajadores durante y después de las actividades a desarrollar. Sin la economía campesina, los empresarios agrícolas deben suministrar y garantizar estas condiciones de subsistencia para los trabajadores. Esto implica un incremento significativo en términos de costos salariales, directos e indirectos. Los altos niveles de desigualdad en la propiedad de la tierra y el excedente de mano de obra permite la apropiación del excedente económico,

producido por la economía campesina, por parte de los empresarios agrícolas (Perez, 2007).

Las economías campesinas también producen alimentos baratos.

Ello se debe a sus características peculiares, que la distinguen de la explotación agropecuaria capitalista: capacidad de movilizar toda la fuerza de trabajo familiar residente en la casa para trabajar durante todo el año, durante largas horas y solo a cambio de pequeñas compensaciones o de unos ingresos de subsistencia. También se debe a la pequeñez de sus parcelas y a la falta de capital y de recursos financieros. Todo esto la lleva a cultivar sus terrenos de manera intensiva, haciendo uso de la fuerza de trabajo familiar (Perez, 2007, pág. 39).

Ciertos autores como Feder (1977), argumentan que el nuevo sistema agroalimentario mundial está eliminando el campesinado. Aunque la tecnología de punta no eliminado por completo la necesidad de mano de obra, definitivamente ha presionado los precios de los salarios a la baja, con especial énfasis en el segmento ligado al campesinado y a los pequeños productores.

Gloria (comunicación personal, marzo de 2022) indica que, en el departamento de Caldas, la mano de obra poco calificada empleada por empresas agroindustriales aprovecha la escasa rentabilidad de la agricultura campesina para pagar por los servicios de pequeños agricultores. Indicando el caso de un trabajador, señala:

Él me contó alguna vez que no le pagan el súper salario: no tiene prestaciones sociales, mucho menos beneficios parafiscales. No tiene un salario fijo como tal, le pagan lo que haga al día. Un jornal en la zona [donde trabaja] se encuentra entre treinta y cinco y cuarenta mil pesos. La verdad, es muy poquito. Además, no le hacen un contrato a término fijo ni nada, ni vinculación a una ARL [Aseguradora de Riesgos Laborales]. [La vinculación] es por días y esperando a ver si lo llaman o no. Cuando lo llaman obviamente no va a tener prestaciones sociales ni nada de lo de ley, eso es básicamente. Eso es básicamente el jornal que se ganan y ya. Ni los proyectos de entidades del Estado han logrado fortalecer los proyectos productivos de los pequeños y medianos productores del Departamento de Caldas.

Las reformas neoliberales son verdaderas reestructuraciones de los mercados laborales. Introducen, en términos formales, nuevos sistemas de negociación del salario y el empleo, con la intención de crear un mercado de trabajo más transparente y competitivo. De hecho, y de manera contraria, se ha otorgado más poder a los empresarios y reducido el ya débil

poder de los trabajadores. Se reglamentan nuevos marcos legales a propósito del mundo del trabajo, de cara a la flexibilización de los mercados de trabajo y en términos de la reducción de responsabilidades por parte de los empresarios. “Estas reformas han reordenado los mercados laborales a favor de los patrones, ya que estos han conseguido un sistema de contratación y despido más flexible, junto con unos costes salariales y no salariales más bajos” (Perez, 2007, pág. 39).

Se ha presentado un giro hacia el trabajo asalariado, en concomitancia con el incremento del trabajo asalariado de carácter temporal o estacional. El crecimiento del trabajo temporal es particularmente evidente en países periféricos con agroindustrias orientadas a la exportación. En estas condiciones, los trabajadores cobran a destajo y experimentan una pérdida sistemática de derechos laborales. “Esta precarización del trabajo ha extendido el control de los patrones sobre la fuerza laboral, aumentando su flexibilidad y reduciendo los derechos de los trabajadores” (Perez, 2007, pág. 42).

### **Los efectos de la precarización laboral en las trabajadoras**

Además de los efectos de la precarización laboral en la ruralidad colombiana y latinoamericana, indicados previamente, la presencia de las mujeres en la agricultura orientada a la exportación resulta significativa. La predilección de este sector por las mujeres supone una mayor disponibilidad para el trabajo estacional, mayor capacidad respecto de los hombres, menores expectativas salariales y menor propensión a la organización que los hombres (Pérez, 2007).

En Colombia, “la tasa de incorporación de las mujeres al trabajo viene aumentando progresivamente, alcanzando en enero de 2006 más de la mitad (52%) de las mujeres mayores de 15 años” (Acevedo, 2002, pág. 19). Las mujeres ingresan al mercado laboral en condiciones de mayor precarización. Esto las ubica en una posición de amplia y manifiesta vulnerabilidad. Finalizando el siglo XX, la precarización laboral experimentada por las mujeres se ha profundizado como consecuencia de la flexibilización laboral. Esto ha acentuado la violencia laboral hacia ellas.

El discurso de flexibilización laboral implica además cambios en la legislación en cuanto a la protección de los trabajadores, pero también desde lo político se dan cambios estructurales que influyen en las condiciones de empleo, relaciones empleador y empleado, informalidad, calidad de vida y pobreza. El crecimiento de los trabajadores asalariados a escala mundial, que evidencia el incremento del trabajo femenino, se ha

acompañado de la despolitización de grupos sociales (por carencia de representatividad), desorganización y carencia de garantías para los trabajadores (Muñoz, 2011).

Del año 2003 al año 2005, el gobierno bajó la Tasa Global de participación (TGP) en dos puntos con tres argumentos: i) declaró inactivas a todas las mujeres que se cansaron de buscar trabajo; con este procedimiento, las amas de casa volvieron a ser el grupo inactivo más numeroso; ii) se declaró inactivas a las personas maduras, que, por su edad, ya no encuentran trabajo y iii) se contabilizaron los cursos cortos del SENA como procesos de retención escolar (Bonilla & Gonzáles, 2006).

Mujeres y hombres comparten gran parte de los efectos de la precarización laboral en el sector agroindustrial en Colombia. El aumento de la jornada laboral, la disminución del salario nominal y real son algunas consecuencias que no tienen distinción de género. No obstante, las mujeres deben enfrentar aspectos únicos y abiertamente violentos. El acoso sexual y, eventualmente el abuso, hace parte de esta especificidad.

Juana (comunicación personal, marzo de 2022) indica la manera en que el acoso sexual se ha convertido en una situación que debe naturalizar para conservar su trabajo.

[...] en una ocasión un jefe que era de esas personas que a sus trabajadoras se les ofrece. Pienso que él no me pasó de trabajar de la empresa temporal a la empresa Cerro Prieto Colombia por que se mantenía detrás de mí. Me mandaba unas conversaciones tan comprometedoras. Él se mantenía diciéndome que cuando nos íbamos a ver, que me quería ver desnuda. Yo le dije que a mí no me gusta ese tipo de cosas. Hasta fotos íntimas me llegó a mandar y todo. A mi porque no me gusta hacer quedar mal la gente. Los chismes del vivero dicen que con una niña de allá sí tuvo algo. Él es muy chocante y después me dijo que porque no buscaba otra empresa más grande.

En el mercado laboral el acoso en términos laborales es muy frecuente. Se trata de una suerte de persecución, donde las y los trabajadores sienten que sus superiores los están llevando a un estado límite para conservar su trabajo. Esta forma de abuso genera enfermedades mentales y padecimientos psíquicos en las y los trabajadores. Con mucha frecuencia se naturaliza en los espacios laborales (Diario de campo, mayo de 2022).

No obstante, el abuso sexual se configura como una forma límite, tipificada como delito en el código penal colombiano y, dicho sea de paso, poco identificado y estudiado en el campo de las relaciones laborales, específicamente como un elemento agravante al interior de la precarización laboral. De acuerdo con Julián (2017), esta se cuenta como

una expresión significativa que permite comprender las trayectorias que dirigen la precarización laboral hacia la vida: más allá de los entornos laborales.

### **El capital humano en el marco de la precarización laboral**

El enfoque neoliberal ligado a la retórica del capital humano admite que el mercado discrimina en términos de calidad y dotación que no resulta equitativa debido a los costos que deben asumir las personas para mejorar su dotación de capacidades. La débil estructura en torno al gasto público es una causa que limita los efectos del stock de capital humano, en tanto el mercado lidera las estructuras de regulación de las relaciones laborales, particularmente (Burbano, 2011). La ausencia del Estado en este sentido permite la emergencia de condiciones de exclusión en el marco de la construcción de políticas públicas.

El capital humano es definido, a propósito de la retórica neoliberal (Giraldo, 2018), como el acumulado de conocimientos y habilidades que las personas forman para sí mismas, en términos de la base que sostiene la productividad de las economías modernas: creación, difusión y utilización del conocimiento (Burbano, 2011). La retórica, en este contexto, según Foucault (1989), es una forma de poder en tanto produce conocimiento y, en consecuencia, produce cosas y formas de habitar el mundo.

La institucionalidad estatal fomenta la acumulación de capital humano a través de los mecanismos de flexibilización laboral, desde enfoques orientados a la educación (Yáñez, 2003). Esta avanzada se encuentra conectada con las lógicas de la globalización neoliberal en la que el libre mercado configura las subjetividades ligadas al mundo del trabajo (Muñoz, 2011).

En consecuencia, las dinámicas del libre mercado marcan tendencias que llevan a las y los trabajadores a aceptar y acceder ante a las lógicas de la precarización laboral: salarios bajos, diversidad de funciones, relación de subordinación en contextos en que formalmente no debería existir, entre otras. Al tiempo, en el nivel profesional, se crea una contradicción que se ha vuelto estructural: mientras se fomenta la formación de capital humano, principalmente con un enfoque técnico; la formación en el nivel profesional (posgradual, por ejemplo) se convierte en un obstáculo para las empresas (Diario de campo, mayo de 2022). No resulta financieramente viable contratar a personas altamente calificadas.

Desde esta perspectiva, el desempleo juvenil se transforma en un asunto de política pública que el Estado debe abordar. Allí el dilema se presenta, en los términos que propone Corpoeducación (2003), en el marco del fomento rutas de formación de capital humano, evitando la sobrecalificación, mientras se incluye a la oferta privada que, dicho sea de paso, propende por formas contractuales flexibles y precarios.

Las trayectorias de formación de capital humano, ligadas a la iniciativa privada de las empresas agroindustriales, específicamente, se encuentran enlazadas con las competencias laborales. Muñoz (2011) las define en términos de un acumulado de conocimiento y habilidades que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, implicarían mejores resultados a propósito del logro de objetivos organizacionales de una empresa.

En Colombia, estas competencias adquieren una dimensión práctica a propósito del servicio al cliente, conocimientos básicos sobre informática, resolución de problemas y, en general, una serie de habilidades técnicas (Muñoz, 2011). Las trayectorias educativas, al ligarse con la formación de capital humano, se mercantilizan (Foucault, 1976), limitando las posibilidades de construir posiciones críticas desde y frente al trabajo.

La formación de capital humano (Muñoz, 2011), por tanto, dirige a las organizaciones hacia el diseño de mecanismos educativos que orienten a los trabajadores hacia la polivalencia: posibilidad de asumir distinto tipo de funciones o puestos de trabajo.

A pesar que, desde los inicios del siglo XX, el Estado colombiano ha producido legislación en materia laboral, no fue posible evitar las transformaciones ocurridas desde la década de 1990 (Muñoz, 2011). Desde entonces, teniendo la inflexibilidad del mercado laboral a la vanguardia, la calidad del empleo se ha visto comprometida debido al deterioro de la formalidad y la protección social de los trabajadores (OIT, 2005).

La ley 100 de 1993 pretendió, formalmente, hacer reformas de carácter social bajo los principios de eficiencia, solidaridad y universalidad. Creó un nuevo sistema pensional, basado en el ahorro y capitalización individual de las contribuciones (ahorro) hechas por trabajadores y empleadores (Muñoz, 2011). Su ejecución en la actualidad ha llevado a un consenso generalizado respecto de sus enormes fallos y errores.

La Ley 789 de 2002 fue promulgada para reestructurar y regular institucionalmente las relaciones laborales en el país. Se introdujeron la flexibilidad en la contratación laboral, la reducción de costos y el estímulo a los empresarios a fortalecer esta modalidad de

contrato. La reforma de 2002 esperaba incrementar la contratación asalariada y privilegiarla sobre otras modalidades de contrato informal (Muñoz, 2011). Esta reforma fortaleció la pérdida sistemática de derechos laborales y ha llevado a las relaciones laborales hacia una senda en la cual la calidad del empleo ha disminuido de manera significativa.

Esta reforma suprimió el recargo nocturno entre las 6 de la tarde y las 10 de la noche; aumentó la jornada diurna, llevándola desde las 6 de la tarde hasta las 10 de la noche; disminuyó a los trabajadores en un 25% la remuneración por trabajar los días domingos y festivos; y redujo a la mitad la indemnización por despido sin justa causa (Muñoz, 2011).

Las dinámicas de bienestar, al enmarcarse en la precarización laboral, no suelen incluir a los trabajadores y sus familias. Por el contrario, optan por un beneficio operativo y administrativo alcanzado a través de las capacidades y habilidades de los colaboradores (Muñoz, 2011).

La reforma laboral de 2002, en suma, incrementó la contratación de aprendices, la generación de empleo y la formalización fueron menores de lo que se esperaba, los programas hacia las personas en condición de desempleo y de estímulo para generar más empleo no han funcionado. La ocupación de personas independientes no contratadas y no contadas como asalariadas aumentó y la mayor contribución la hicieron los trabajadores por cuenta propia (Muñoz, 2011).

La reforma no modificó la tendencia de la ocupación colombiana. Por el contrario, se fortaleció y acentuó el proceso de deslaboralización, iniciado con la aprobación de la ley 50 de 1990. En ninguna de las reformas se crearon condiciones para ampliar la cobertura del sistema, ni para resolver la situación de precariedad que atraviesa una proporción importante de la población de la tercera edad (Bonilla & Gonzáles, 2006).

## **Conclusiones**

---

En Colombia el trabajo decente es un proyecto de enorme envergadura, dados los tímidos acercamientos logrados hasta ahora. Esta situación compromete a una creciente proporción de la sociedad colombiana. Los organismos que se relacionan con el mundo del trabajo, lejos de generar avances y salidas, profundizan el problema. El trabajo decente es visto como un lastre por el Estado y los empleadores (Tobón, 2010).

La flexibilidad del trabajo es indeterminada, dada su condición de construcción social. “Las formas y los efectos socioeconómicos de la flexibilidad y de las relaciones laborales que aún no terminan de instalarse, están sujetas a cómo los diversos actores laborales y sociales se desempeñan en el sistema de las relaciones industriales y en el sistema político” (De la Garza, 1998, pág. 20). La flexibilidad también es facilitada por el *saber-hacer especializado* y flexible que pueda responder a la demanda de pequeñas series (Lipiezt, 1997).

El problema central de la flexibilización laboral es la erosión de las relaciones laborales, reemplazadas por el empleo atípico. El trabajo atípico excluye factores consustanciales a cualquier relación mediada por el trabajo:

[...] el contrato de duración indefinida con jornada completa, un solo empleador y un solo lugar de trabajo, disposiciones en que se basaban las regulaciones sobre jornada, fueros, protección de maternidad, cotizaciones previsionales, indemnizaciones y protección legal de ciertos derechos, como son la posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente (Guerra, 1994, pág. 47).

El trabajo atípico ocasiona, desde una dimensión práctica, formas de precarización laboral. Promueve formas de empleabilidad caracterizadas por su baja calidad, inestabilidad y pérdida sistemática de derechos laborales por parte de los trabajadores (Gómez & Restrepo, 2013).

La agricultura orientada a la exportación suele estudiarse desde el desarrollo rural, particularmente a partir del enfoque neoliberal (Rubio, 2017; Kay, 2007), donde el libre mercado regula todos los intercambios, así como la producción de alimentos y fibras a nivel global. Existen también diversos estudios desarrollados desde la perspectiva de la economía política y la globalización neoliberal (Fajardo, 2014). Aunque se han enfocado estudios económicos de la agricultura, pocos estudios se han enfocado en advertir algunas experiencias, de cara a configurar formas de comprensión profunda respecto de la dimensión práctica de la precarización laboral con una dimensión local.

Desde esta perspectiva y con mucha frecuencia, se obvian los efectos de la precarización del trabajo en el sector agroindustrial. De hecho, con cierta asiduidad, la precarización laboral no resulta un factor relevante en el enfoque analítico que suele desplegarse desde el desarrollo rural. Este es un hallazgo de esta investigación, a propósito de emprender

nuevas investigaciones que profundicen respecto de la importancia y el impacto de la precarización laboral en el sector agroindustrial colombiano. Por supuesto, los estudios de caso y localizados resultarán de gran trascendencia en este sentido.

Los cambios ocurridos durante el siglo XXI en el departamento de Caldas, Colombia, hacen que la agricultura orientada a la exportación cobre un interés especial. El cambio productivo que del café se dirigió al aguacate, transformó la estructura productiva y la manera en que el mundo del trabajo se emplazó sobre la ruralidad de este departamento. La Federación Nacional de Cafeteros dejó de regular la producción agrícola en el departamento, lo que abrió la puerta a las dinámicas globales de la agroindustria en la región.

El aumento de la participación del empleo en sector agroindustriales como aquel que se encuentran especializado en la producción de aguacate, en consonancia con la disminución de la regulación del Estado en la producción de café en la región, ha abierto las puertas a la precarización laboral. Los impactos que la precarización laboral genera sobre la mano de obra poco calificada en la ruralidad requiere de mayores esfuerzos analíticos. Buena parte del campesinado de la región debe vender su fuerza de trabajo a este tipo de empresas, máxime cuando la regulación estatal en este sentido es bastante débil.

La manera en que la precarización laboral afecta la vida entera resulta un hallazgo importante en esta investigación. La vida privada se reduce por cuenta de la ampliación de la jornada laboral, el trabajo se consume buena parte de la vida. Esto avanza en detrimento de relaciones cruciales como las de pareja, las familiares e, incluso, aquellas que fomentan el ocio y el descanso, de manera individual. El acoso laboral se hace más manifiesto y las garantías legales para los y las trabajadoras se diluyen en la práctica. Las mujeres con frecuencia son chantajeadas y acosadas sexualmente, usando la inestabilidad laboral como coacción para este tipo de violencia.

El nivel de influencia que el Estado tiene en la agroindustria orientada a la exportación es bajo. Esto se convierte en un crisol apropiado para que el mercado regule las relaciones laborales, con mucha frecuencia en beneficio de los empresarios. En el nivel profesional, las expectativas de movilidad social quedan estancadas por cuenta de la reducción del salario real. Mayores niveles de formación académica no son reflejo de una mejor calidad de vida, incluso si solo se mida en términos monetarios.

En última instancia, y con mayor gravedad, el acoso laboral tiene también presencia en la ruralidad. Las amenazas de despido hacen que este tipo de prácticas se naturalicen y que las denuncias tiendan a cero. Con mayor gravedad puede verse que el acoso sexual está al orden del día. Muchas trabajadoras deben asumir su vida laboral y las actividades de cuidado ligadas a su familia en una suerte de doble turno, donde el segundo no tiene reconocimiento social. Además, deben soportar el machismo generalizado, expresado en este ambiente en prácticas abusivas que pretenden intercambiar favores sexuales por tratos adecuados en el espacio laboral. Se trata de una serie de prácticas con escaso conocimiento y con mínimas denuncias.

En esta investigación es posible evidenciar en los tres casos estudiados que el acoso sexual ligado a la precarización laboral no suele tener variaciones significativas en atención al nivel de calificación de las trabajadoras. En todos los niveles, las mujeres que participaron en la investigación fueron víctimas de acoso laboral como una suerte de chantaje para mantener su trabajo. Por supuesto, si las trabajadoras tienen hijos y familia a su cargo, esto aumenta el nivel de violencia en este contexto.

De manera especial, en el marco de esta investigación fue posible evidenciar que, en términos generales, el campo especializado en la precarización laboral, aunque con mayor frecuencia entiende que es un problema ligado a la vida entera, aún no profundiza en los efectos diferenciados sobre las trabajadoras y, particularmente, en el marco de la violencia sexual. Esto implica la necesidad de asumir una línea de investigación que aborde este espectro y, con mucha más exigencia, en la ruralidad colombiana.

En general, la agroindustria del departamento de Caldas, Colombia, aporta significativamente a la precarización laboral. El empleo decente no es usualmente promovido, a pesar que muchos procesos de certificación tienen criterios enfocados en las relaciones laborales. El capitalismo ha incumplido su promesa también en el sector agroindustrial. El trabajo en este sector no contribuye a una mejor calidad de vida para sus trabajadores.

Incluir la competitividad basada en encadenamientos de actores, instituciones y políticas que se influencien mutuamente a través de múltiples mecanismos de retroalimentación puede ser una estrategia adecuada para mitigar los efectos de la precarización laboral en el sector agroindustrial en el departamento de Caldas, Colombia. Estas interacciones deben ser complejas, tal que redunden en todo el sistema económico nacional:

[...] el nivel micro (empresas como organizaciones en proceso de aprendizaje), el nivel meso (instituciones y asociaciones públicas, sociales y privadas), el macro (políticas fiscales, monetarias y externas que generen condiciones marco estables y previsibles) y el meta (visión estratégica del proceso de desarrollo local) (Meyer-Stamer, 2002, pág. 66).

## Bibliografía

---

- Acevedo, D. (2002). La precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela: ¿coyuntural o estructural? *Debate abierto*, 37-45.
- Alvarez, S. (2005). *Trabajo y producción de la pobreza en Latinoamérica y el Caribe: estructuras, discursos y actores*. CLACSO.
- Andersen, G., & Regini, M. (2000). *Why deregulate Labour Markets?* Oxford University Press.
- Arroyo, G. (1981). Transnational Corporations and Agriculture in Latin America. *LARU studies*, 21-60.
- Arroyo, G., Rama, R., & Rello, F. (1985). *Agricultura y alimentos en América Latina: el poder de las transnacionales*. Universidad Autónoma de México (UNAM); Instituto de Cooperación Iberoamericana (ICI).
- Atkinson, P. (1995). *The ethnographic interview*. Sage Publications.
- Auer, P., & Cazes, S. (2000). The resilience of the long-term employment relationship: evidence from the industrialized countries. *International Labour Review*, 139(4), 409-435.
- Antunes, R. (2005). *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta Editores.
- Barón, J. (2010). Geografía, café y prosperidad en Los Andes Occidentales de Colombia. *Revista de Economía del Rosario*, 13(1), 117-190.
- Barratini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización. ¿es posible la organización? *Polis*, 8(24), 1-18.
- Bernard, H. (2011). *Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches*. Sage Publications.
- Blanco, O., & Julián, D. (2019). El concepto de trabajo decente; ¿un freno a la desregulación indiscriminada. *Actualidad Laboral*, 10-15.
- Bonilla, R., & Gonzáles, J. (2006). Crecimiento insuficiente, inequitativo e insostenible. *Bienestar y macroeconomía*, 75.
- Burbano, A. (2011). La precarización del empleo en Colombia. *FACCEA*, 1( 2). 100-105.

- Butler, J. (2004). *Precarious life: the powers of mourning and violence*. Verso.
- Caro, P. (2012). Magnitud y características de la participación laboral en el empleo temporal agrícola en Chile. *Si somos americanos. Revista de estudios transfronterizos*, 12(2), 51-83.
- Casanueva, C., & Rodríguez, C. (2009). La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano. *Revista de análisis económico y social*, 16-38.
- Castel, R. (2004-2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatus del individuo. La inseguridad Social. ¿Qué es estar protegido?* Fondo de Cultura Económica.
- Castel, R., & Dorre, K. (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt: J.B. Metzler.
- CEPAL. (1988). *Desarrollo agrícola y participación campesina*. CEPAL.
- Chonchol, J. (1994). *Sistemas agrarios en América Latina*. Fondo de Cultura Económica.
- Coffey, A., & Luff, P. (2000). Working with technologies in the qualitative research process. En *Doing qualitative research differently: Free association, narrative and the interview method* (pp. 89-113). Sage Publications.
- Cuevas, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Goy Standing. *Polis*, 14(40), 313-329.
- De la Garza, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. de la Garza (Ed.), *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro* (pp. 11-31). CLACSO.
- ECLA. (1968). *Agriculture in Latin America*. United Nations Economic Commission For Latin America.
- Esteva, G. (1980). *¿Y si los campesinos existen?; La batalla por el México rural*. Siglo XXI.
- Fajardo, D. (2014). *Las guerras de la agricultura colombiana, 1980-2010*. ILSA.
- Farné, S., & Vergara, C. (2007). Calidad del empleo: ¿qué tan satisfechos están los colombianos con su trabajo? *Coyuntura social*, 264, 51-69.

- Feder, E. (1977). Agrobusiness and the elimination of latin america's rural proletariat. *World Development*, 559-571.
- Foucault, M. (1976). *El orden del discurso*. Tusquets Editores.
- Foucault, M. (1989). *Espacios de poder*. Las ediciones de la piqueta.
- Frege, C., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of industrial relations*, 9(1), 7-24.
- GRAIN (2016). *El gran robo del clima. Por qué el sistema agroalimentario es motor de la crisis climática y qué podemos hacer al respecto*. Editorial Itaca.
- Giraldo, C. (2017). La economía popular carece de derechos sociales. En C. Giraldo (Coord.), *Economía popular desde abajo* (pp. 45-66). Ediciones Desde Abajo.
- Giraldo, C. (2018). *Política social contemporánea. Un paradigma en crisis*. Universidad Nacional de Colombia.
- Gobernación de Caldas. (2020). *Evolución de los principales cultivos en Caldas, 1950-2019*. Recuperado de <https://www.caldas.gov.co/ptoportal/pto/content/evoluci%C3%B3n-de-los-principales-cultivos-en-caldas-1950-2019>.
- Gómez, J. (2009). Entorno laboral y empleo: propuestas solidarias para profundizar la democracia. *Revista de la contraloría general de la república*, 28-33.
- Gómez, M., & Restrepo, D. (2013). El trabajo precario, una realidad distante del trabajo decente. *Katharsis*, 15, 173-194.
- Guadamarra, Hualde, & López. (2015). *La precariedad laboral en México: dimensiones, dinámicas y significados*. El Colegio de la Frontera Norte; Universidad Autónoma Metropolitana.
- Guber, R. (2017). La experiencia humana y el método etnográfico: Una perspectiva empírica. *Revista de Investigación Social*, 20(3), 78-90.
- Hannif, Z., & Lamm, F. (2005). When non-standard work becomes precarious: insights from the New Zealand call centre industry. *Management Revue*, 324-350.
- Hidalgo, F. (2014). Contextos y tendencias de las agriculturas en Latinoamérica actual. En F. Hidalgo, F. Houtart y P. Lizárraga (Eds.), *Agriculturas campesinas en Latinoamérica: Propuestas y desafíos* (64-86). IAEN:

- Isaza, J. (2003). Flexibilización labora: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y desarrollo*, 9-39.
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para Armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46.
- Kalleberg, A. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 341-365.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in Transition. *American Sociological Review*, 1-22.
- Kalleberg, A. (2011). Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges. *Work and Occupations*, 427-448.
- Kay, C. (2007). Algunas reflexiones sobre los estudios rurales en América Latina. *Íconos*, 29, 31-50.
- Klauss, A. (2009). *La precariedad: ¿Centro de la cuestion social en el siglo XXI?* LOM Ediciones.
- Lee, C., & Kofman, Y. (2012). The politics of precarity: Views Beyond the United States. *Work and Occupations*, 388-408.
- Leibovich, J., Nigrinis, M., & Ramos, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural en Colombia. *Borradores de Economía*, 408.
- Linden, M. (2014). Santo precario: a new inspiration for labor historians. *Labor: Studies in working-class history of the americas*, 1.
- Lipietz, A. (1997). El mundo del postformismo. *Ensayos de Economía*, 12, 11-52.
- Londoño, F., Guerrero, G., & Flórez, A. (2021). *Bases conceptuales, metodológicas y lineamientos de la reconversión productiva agropecuaria*. UPRA.
- López, R., & Chauca, P. (2005). El oro verde: Agricultura de exportación y pobreza rural en México. El caso de los cortadores de aguacate en Michoacán. En S. Álvarez (Coord.), Trabajo y producción de la pobreza en América Latina y el Caribe. Estructuras, discursos y actores (pp. 461-477). CLACSO-CROP.
- Lorey, I. (2015). *State of insecurity*. Verso.
- Machado, C., & Suárez, R. (1999). *El mercado de tierras en Colombia: ¿Una alternativa viable?* CEGA, IICA.

- Marín, E. (2013). Precarious work: An international problem. *International Journal of labour research*, 5(1), 153-168.
- Martínez, R. (2015). La modernización y competitividad de la industria cafetera durante el gobierno de Alfonso López Michelsen. *Journal of Agricultural Economics*, 12(2), 78-85.
- Marx, K. (2001). El Capital. Tomo 1. *Siglo XXI*.
- Méndez, M. (2009). Incursión ocupacional rural en escenarios no agrícolas y urbanos: Tendencias y desafíos. En H. De Grammont y L. Martínez (Comps.), *La pluriactividad en el campo latinoamericano* (pp. 127-144). FLACSO.
- Meyer-Stamer, J. (2002). *La competitividad sistémica: de un concepto casual a una herramienta de benchmarking*. Instituto Alemán de Desarrollo /Nueva Sociedad.
- Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2018). *Evolución del área sembrada de café en Colombia, 1950-2017*. Recuperado de <https://www.minagricultura.gov.co/ptoportal/pto/content/evoluci%C3%B3n-del-%C3%A1rea-sembrada-de-caf%C3%A9-en-colombia-1950-2017>.
- Mondragón, H. (2001). *Colombia, tierra y paz. Experiencias y caminos para la reforma agraria, alternativas para el siglo XXI*. INCORA.
- Montoya, A., & Torollo, F. (2011). La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 61; 151-188.
- Monroy, S. (1 de marzo de 2021). Estudiar ya no es suficiente para ascender en la escala social. *Razón Pública*. <https://razonpublica.com/estudiar-ya-no-suficiente-ascender-la-escala-social/>
- Muñoz, P. (2011). *Análisis del discurso de la "flexibilización laboral" en Colombia (ley 789 de 2002)*. [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Javeriana.
- Neffa, J., Alvarez, S., Battistuzzi, A., Biaffore, E., & Suárez, A. (2008). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. CEIL-PIETTE.
- Ocampo, J. (1989). *Nueva Historia de Colombia*. Volumen V. Tercer Mundo Editores.
- Organización Internacional del Trabajo. (1 de Junio de 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).
- ONU. (23 de enero de 1948). <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.
- Ortega, E. (1988). Agriculture as Viewed by ECLAC. *Cepal Review*, 35, 13-39.
- Otero, G. (1999). *Farewell to the Peasantry? Political class formation in rural México*. Westview press.
- Palacios, M. (2002). *El café en Colombia 1850-1970. Una historia económica, social y política*. Planeta.
- Paugam, S., & Zhou. (2007). "Job insecurity", *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press.
- Perez, E. (2007). *La enseñanza del desarrollo rural: Enfoques y perspectivas*. Universidad Javeriana.
- Petras, J., & Harding, T. (2000). Introduction to Radical left responses to global impoverishment. *Latin American Perspectives*, 27(5), 3-10.
- Polanyi, K. (1992). *La gran transformación: Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. Fondo de Cultura Económica.
- Retamozo, M. (2020). Constructivismo en la investigación social: Una perspectiva crítica. *Revista de Investigación Social*, 23(1), 56-67.
- Rodríguez, C. (2007). ¿Competir on empleo precario? . *Economía Colombiana*, 50-63.
- Rojas, C. (2015). *La historia del café en Colombia*. Recuperado de <https://www.historiadelcafe.com/la-historia-del-cafe-en-colombia/>.
- Ross, A. (2008). The new geography of work: Power to the precarious? *Theory, culture & society*, 25(7-8), 31-49.
- Rubio, B. (2017). *El dominio del hambre: Crisis de hegemonía y alimentos*. Huaponi Editores.
- Salas, M., & Oliveira. (2008). *Entre la inclusión y la exclusión laboral de los jóvenes: un análisis comparativo de México y Costa Rica*. Dirección general de estadística y censos de Argentina.

- Salazar, N., & Rivas, F. (2004). La precariedad laboral y su incidencia en las políticas sociales de la V República: una mirada especial a las misiones. *Visión Gerencial*, 3, 62-77.
- Salvia, A., & Tissera, S. (2002). Heterogeneidad y precarización de los hogares asalariados en Argentina durante la década de los noventa. *Ecuador Debate*, 56, 109-126.
- Schejtman, A. (1980). Economía campesina: logica interna, articulación y persistencia. *CEPAL*, 11, 121-140.
- Standing, G. (2009). Building Occupational Citizenship. *Edward Elgar Cheltenham*.
- Standing, G. (2011). *El precariado. Una nueva clase social*. Ediciones Pasado y Presente.
- Tafur, M. (2022). *Concepciones de desarrollo de los campesinos de la vereda Aguas Claras del municipio de Fresno (Tolima)*. [Tesis de maestría]. Universidad del Tolima.
- Téliz, D. (2000). El aguacate y su manejo integrado. *Mundi Prensa*.
- Teubal, M. (2001). *Globalización y nueva ruralidad*. CLACSO.
- Thompson, P., & Broek, D. (2010). Managerial control and workplace regimes: An Introduction. *Work, Employment and Society*, 24(3), 1-12.
- Tobón, L. (2010). Agenda ciudadana para el trabajo decente en Colombia. *Cultura y trabajo*, 80, 29-38.
- Torres, A. (2011). La crisis colombiana de finales del siglo XX: ¿Un choque real o financiero? *Revista perfil de coyuntura económica*, 18, 79-96.
- Trejo, P. (2000). *La pobreza rural una preocupación permanente en el pensamiento de la CEPAL*. CEPAL.
- Trochim, W. (2006). *Research Methods Knowledge Base*. Atomic Dog Publishing.
- Velazques, B. (2003). *Modernidad, posmodernidad, globalización y territorio*. Universidad Autonoma Metropolitana.
- Warman, A. (1980). *Los campesinos, hijos predilectos del regimen; Y venimos a contradecir; Ensayos sobre el campesinado en México*. Editorial Nuestro Tiempo.

Warman, A. (1988). Los campesinos en el Umbral de un nuevo milenio. *Revista Mexicana de Sociología*, 3-12.

Yáñez, C. (2 de febrero de 2003). [www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica) . Obtenido de [www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica)  
: [www.iadb.org/etica](http://www.iadb.org/etica)

Yáñez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Centro de estudios de la mujer CEM.