

Universidad de Medellín

EL EMPLEO TEMPORAL EN LA INDUSTRIA COLOMBIANA, 2000-2013*

Recibido: 21 de noviembre de 2015 • Aprobado: 08 de abril de 2016

Edilberto Rodríguez Araújo**
Lina Marleny López Sánchez***

RESUMEN

Este artículo analiza la evolución del empleo temporal en la industria manufacturera de Colombia. La fuente de información es la encuesta anual manufacturera del Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Para el análisis se utilizaron las series cronológicas de las principales variables del empleo manufacturero durante el período 2000-2013. Se encontró que la utilización del empleo temporal en la industria desde la década del noventa ha crecido a expensas del empleo permanente hasta representar, en 2013, el 41,4 %. Dentro de esta modalidad, y no obstante el crecimiento del empleo temporal indirecto en las diversas categorías funcionales, la contratación directa lo supera. De otra parte, el empleo masculino rebasó al femenino en todas las modalidades de contratación superando el 60 %. El empleo temporal femenino directo, a pesar de su rápido descenso durante el período de análisis, superó en cinco puntos al indirecto en 2013.

PALABRAS CLAVE

Flexibilización laboral, industria manufacturera, tercerización, empleo temporal, contratación directa, contratación indirecta.

CLASIFICACIÓN JEL

J46, O17

CONTENIDO

Introducción; 1. Modelos tecnoproductivos y flexibilización laboral; 2. Flexibilización y tercerización laboral; 3. La reglamentación de la tercerización laboral en Colombia; 4. Desempeño reciente de la industria colombiana; 5. Estructura y tendencias del empleo industrial; 6. Conclusiones; Bibliografía.

* El artículo es una reflexión académica sobre uno de los fenómenos con mayor incidencia en la calidad del empleo generado en Colombia, el cual, sin embargo, no ha sido estudiado lo suficiente. Los autores, desde los grupos de investigación a que pertenecen en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la UPTC, han venido indagando acerca de la aparición y evolución de la modalidad de contratación temporal, cuyos resultados pueden ser incorporados en programas de educación continuada y demás eventos académicos.

** Economista, Universidad Patricio Lumumba, Moscú, Rusia. Magíster en Economía, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. Profesor de la Escuela de Economía, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia. Integrante del grupo de investigación Observatorio de Coyuntura Económica Regional y Urbana (OIKOS), Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia. Correo electrónico: edilberto.rodriguez@uptc.edu.co; palimpsesto@hotmail.com.

*** Contadora Pública, Universidad de Boyacá, Tunja, Colombia. Magíster en Administración, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia. Profesora de la Escuela de Contaduría Pública, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia. Directora del grupo de investigación Dinámica Contable (GIDICON), Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, Colombia. Correo electrónico: linalopezuptc@hotmail.com.

TEMPORARY EMPLOYMENT IN THE COLOMBIAN INDUSTRIAL, 2000–2013

ABSTRACT

This article analyses temporary labor trajectory in the Colombian manufacturing industry. The source of information used for this purpose is the National Statistics Department Manufacturing Survey. For this analysis, the chronological series for the main manufacturing employment variables during the time period 2000–2013 were used. It was found that since the 90s, the use of temporary employment has grown at the expense of permanent labor, representing in 2014 41.4% of total employment. Despite the growth of indirect temporal employment, direct hiring represents a larger part of the pie. In the other hand, men employment exceeded women employment in all categories over a 60%. Direct women employment, despite its fast drop during the period of analysis was 5 points over indirect employment in 2013.

KEY WORDS

Labor flexibility, manufacturing industry, outsourcing, temporary employment, direct hiring, indirect hiring.

JEL CLASSIFICATION

J46, O17

CONTENT

Introduction; 1. Techno-productive models and labor flexibility; 2. Labor flexibility and outsourcing; 3. The regulation of labor outsourcing in Colombia; 4. Recent performance of the Colombian industry; 5. Industrial employment trends and labor; Conclusions; Bibliography.

O EMPREGO TEMPORAL NA INDUSTRIA COLOMBIANA, 2000-2013

RESUMO

Este artigo analisa a trajetória do emprego temporal na indústria manufatureira da Colômbia. A fonte de informação utilizada é a enquete anual manufatureira do Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Para a análise se utilizaram as séries cronológicas das principais variáveis do emprego manufatureiro durante o período 2000-2013. Se encontrou que a utilização do emprego temporal desde a década dos anos noventa há crescido a expensas do emprego permanente até representar em 2013 41,4%. Dentro desta modalidade, no entanto o crescimento do emprego temporal indireto nas diversas categorias funcionais, a contratação direta o supera. De outra parte, o emprego masculino superou ao feminino em todas as modalidades de contratação superando 60%. O emprego temporal feminino direto, no entanto seu rápido descenso durante o período de análise, superou em cinco pontos ao indireto em 2013.

PALAVRAS CHAVE

Flexibilização laboral, indústria manufatureira, terceirização, emprego temporal, contratação direta, contratação indireta.

CLASSIFICAÇÃO JEL

J46, O17

CONTEÚDO

Introdução; 1. Modelos tecnoprodutivos e flexibilização laboral; 2. Flexibilização e terceirização laboral; 3. A regulamentação da terceirização laboral na Colômbia; 4. Desempenho recente da indústria colombiana; 5. Estrutura e tendências do emprego industrial; 6. Conclusões; Bibliografia.

INTRODUCCIÓN

Uno de los fenómenos contemporáneos de mayor propagación es la flexibilización laboral, que se remonta a la década de 1980. El tránsito en la década del 1970 del paradigma de organización de la producción y del trabajo fordista a uno posfordista o neofordista supuso una reestructuración de la organización de la producción y de las relaciones de trabajo, uno de cuyos subproductos es la tercerización en la contratación de la mano de obra que cobija todos los sectores de la economía mundial, aún con más severidad en la condiciones de cambio estructural en América Latina y Colombia que ha transformado sus perfiles productivos, tal como lo sugiere Durán (2012).

Bajo las nuevas condiciones, los trabajadores se enfrentan a cambios en las funciones y roles, y de manera simultánea, a estrategias empresariales de adaptación tanto al nuevo entorno competitivo (fluctuaciones de la demanda) como a las exigencias de la modernización de la estructura fabril (requerimientos de polivalencia funcional). El resultado será la movilidad y rotación de la mano de obra, a la par que las diferencias salariales y, finalmente, la precarización de las condiciones de trabajo.

La reducción de la protección del trabajo que representa la flexibilización laboral ha ido de la mano de la desregulación neoliberal, bajo el argumento de la existencia de rigideces que frenan los aumentos de la productividad y de la competitividad. La regulación de las diversas modalidades de empleo temporal ha ido a la zaga de la dinámica laboral, siendo frecuente los atajos de los empleadores para evadir las normas restrictivas ante unas diezmadas organizaciones sindicales.

La contratación temporal tiene dos vertientes: la primera la hace el empleador directamente; la segunda, de manera indirecta, a través de terceros o intermediarios (empresas de servicios temporales, cooperativas de trabajo asociado, empresas asociativas de trabajo, entre otras figuras), decisión motivada por factores asociados a los costos de enganche o extralaborales.

El interés académico por el estudio del comportamiento de la temporalidad del trabajo obedece a la creciente importancia que esta modalidad ha adquirido, al transformar la composición de la demanda de empleo en un sector atravesado por las transformaciones derivadas de los ciclos económicos, como es la industria manufacturera, afectada, además, por una desindustrialización temprana. La sustitución de trabajo permanente por temporal, directo o indirecto, revela la adaptación de los establecimientos manufactureros a los cambios en el entorno empresarial, lo que, indudablemente, afecta la calidad del empleo¹.

¹ Las estadísticas sobre este fenómeno en América Latina no son abundantes. La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadores (CSA) conjuntamente con la Confederación Internacional (CSI) (2013)

El presente artículo busca explorar las características más relevantes del empleo temporal de la industria colombiana, haciendo énfasis en las categorías funcionales de la producción, como trabajadores, operarios y empleados; ingenieros, técnicos y tecnólogos, y aquellas dedicadas a las áreas de administración y ventas. De igual forma, se incluye una aproximación de la influencia del género de los trabajadores contratados en el empleo temporal. La información básica utilizada para el análisis es la proveniente de la encuesta anual manufacturera (EAM), divulgada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). El período escogido corresponde al intervalo 2000-2013.

En el texto se analiza el comportamiento del empleo industrial en el período 2000-2013, así como su composición y principales tendencias. Del análisis se desprende el aumento sostenido del empleo temporal, en particular, la contratación a término fijo de obreros y operarios de género masculino. Al finalizar el período de referencia se han observado algunos indicios de reversión de la tercerización, que apuntan a garantizar una relativa estabilidad laboral.

El trabajo se divide en cinco secciones a partir de la introducción: el primer acápite es una caracterización de los cambios en la organización de la producción y del trabajo; la segunda parte describe el fenómeno de las flexibilización y consiguiente tercerización laboral; el tercer apartado es un recuento del contexto legal en que esta se desenvuelve, y, la cuarta sección está centrada en un análisis pormenorizado del comportamiento y tendencias recientes del empleo industrial en Colombia. En la quinta sección se incluyen algunas conclusiones.

1. MODELOS TECNOPRODUCTIVOS Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

El análisis del auge y decadencia de los modelos de organización de la producción y del trabajo, en la mayoría de los casos –como se presenta a continuación– están caracterizados por factores económicos y sociológicos. De allí, que los enfoques teóricos que desbordan los estrechos marcos economicistas (adaptación a un entorno competitivo), como la flexibilización, que supone la transformación de las relaciones laborales, permiten una mejor comprensión de este fenómeno, subproducto de la tercerización.

De la Garza (2012) y Neffa (1999) plantean que el desmonte del modelo tecnoproductivo fordista-taylorista en la década de 1970 coincide con la aceleración del

publicaron el libro *Tercerización mediante agencias de trabajo temporal en América Latina*, donde se incluyen ocho estudios sobre igual número de países (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uruguay), mostrando la importancia que ha adquirido estas formas de contratación y los intentos reguladores desplegados por los gobiernos.

cambio estructural, tal como lo reconocen Katz (2007), Moncayo (2008)² y la OIT (2015), por consiguiente, con la desindustrialización catalogada como prematura y espuria por autores como Clavijo, Vera y Fandiño (2012; 2013), Moncayo (2011), Rodríguez (2010) y Salama (2012), y que, a juicio de Añez (2012) y Quevedo (2000) es jalonada por la globalización y la dislocación geográfica de los procesos productivos. Según Baró (2013, p. 40), esta puede definirse como:

Una nueva configuración de las cadenas de valor de los principales bienes industriales con una mayor fragmentación (y modularización) de los procesos de producción y con una más extensa diversificación de la localización espacial de las distintas etapas del proceso productivo (y con la exigencia de mayores-y más expertas –capacidades de integración de dichos procesos en aquellas firmas que ocupan el eslabón clave de la cadena.

Así, la reestructuración productiva derivada del cambio de paradigma, estuvo aparejada de la flexibilización de las relaciones laborales. En esa perspectiva González (2006, p. 37) precisa que *"El fordismo es un concepto que tiene dos acepciones: [...] la cadena de montaje como parte de la organización del trabajo asociada al taylorismo [...] la organización social que vincula la producción en masa con el consumo en masa [...]".*

La transición hacia el modelo de organización de la producción y del trabajo posfordista o especialización flexible no ha sido simultánea ni uniforme –su momento de auge y decadencia se sitúa entre finales del Siglo XX y comienzos del Siglo XXI–, afirmándose que los dos grandes paradigmas coexisten, pese a la prevalencia de uno sobre el otro; lo anterior, sin aludir a la aparición del neofordismo o el toyotismo, como paradigma organizacional, tal como lo manifiestan De la Garza (2012) y Safón (1997), además de nuevas formas de aglomeración industrial como los distritos industriales italianos.

Para Clavijo, Vera y Fandiño (2012) la producción y reproducción capitalista está ligada a la tercera Revolución Industrial o manufactura digital, basada en la revolución microelectrónica que se extendió en las últimas dos décadas del siglo pasado con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), cuyo origen es el surgimiento de Internet en los noventa. No resulta una mera coincidencia que ello se articule con el período de ascenso del neoliberalismo y con la búsqueda de estrategias como la reestructuración productiva para remontar la crisis capitalista, según lo concluye De la Garza (2012).

² Según Moncayo (2008) el proceso de cambio estructural no sólo implica transformación de la oferta productiva, sino también de la demanda de trabajo y del nivel de ingreso, resultado de la recomposición sectorial.

González (2006, p. 43) define la flexibilización laboral *"desde el punto de vista de la empresa como las estrategias realizadas por esta para adaptarse al mercado, y desde el punto de vista del trabajador, como la mayor disposición de manera concertada a adaptarse a las nuevas y mayores tareas"*; a ello se puede agregar que la sindicalización es mal vista y peor tratada en este proceso desregulador que debilita la cohesión, rompiendo los vínculos de solidaridad, debido a que en palabras de Iranzo y Richter (2012, p. 54):

Los sindicatos no tienen muchas posibilidades de defender a estos trabajadores, no solo porque no están oficialmente afiliados sino, además, porque uno de los rasgos de los mecanismos de subcontratación laboral es su carácter ambiguo e indeterminado mediante el cual no queda claramente definida la figura que ejerce la responsabilidad patronal y frente a la cual habrían de formularse las quejas o demandas correspondientes.

Asimismo, González (2006) propone una clasificación, tanto de flexibilización laboral³ como de los abordajes teóricos en el marco de los modelos tecnoproductivos, entre los que se encuentran los siguientes enfoques: la economía neoclásica, la nueva ola gerencial, y el posfordismo (corrientes regulacionista, institucionalista o especialización flexible y neoschumpeteriana), que suponen un perfil diferenciado de los trabajadores y cambios sustanciales en el mercado de trabajo.

La modernización empresarial posfordista, y su concomitante flexibilización del trabajo, trajo consigo relaciones laborales temporales y flexibles, al basarse en una fuerza laboral contingente, polivalente, inestable, rotativa e informal, y propiciar, lo que es catalogado por González (2006, p. 62) como *"una subcontratación o flexibilización externa"* que configura la tercerización empresarial.

El modelo convencional del empleo entró en declive, como lo reconoce la OIT (2015, p. 1), al subrayar que *"se ha producido un alejamiento con respecto al modelo estándar de empleo, en cuyo marco los trabajadores perciben un sueldo o un salario en una relación de empleo dependiente con respecto a sus empleadores, tienen un trabajo estable y trabajan a tiempo completo"*.

Adicionalmente, la OIT (2015, p. 1) hace hincapié en que el resquebrajamiento del llamado modelo estándar de empleo se expresa en el hecho de que *"menos del 45 % de los trabajadores asalariados tienen un empleo a tiempo completo y permanente"*; agrega esta organización que *"Esto significa que, en todo el mundo cerca de 6 de cada 10 trabajadores asalariados están ocupados en formas de empleo a tiempo parcial o temporal"*, es decir, que *"menos de uno de cada cuatro trabajadores está empleado hoy en condiciones que corresponden a este modelo"*.

³ González (2006, p. 46) enumera seis formas de flexibilización: 1) Flexibilidad numérica, 2) Flexibilidad de la organización del trabajo, 3) Flexibilidad funcional, 4) Flexibilidad salarial, 5) Flexibilidad contractual, y, 6) Flexibilidad cualitativa.

El empleo temporal, llamado por Echeverría (2001) como temporario, eventual, transitorio o contingente, según González y Cuello (2007), se ha expandido en Europa, Norteamérica, América Latina y el Caribe. El empleo temporal se estudia, desde el manejo de recursos humanos, por los siguientes enfoques: la teoría de recursos y capacidades, la teoría de agencia y la teoría de costos de transacción.

Bajo esa forma de contratación, la empresa no asume ninguna responsabilidad contractual, y la agencia intermediaria actúa discrecionalmente, basándose en la eficiencia. Por último, los costos de transacción, enfoque propio de la nueva economía institucional, postulan que la rotación de personal podría generar menores costos de transacción debido a la flexibilidad empresarial; sin embargo, tal como acontece con el acatamiento de los derechos de propiedad, pese a que los contratos, como la información que los nutre, son incompletos, el contratante procura minimizar los riesgos con el contratado, por la dinámica de la movilidad laboral. De la Garza (2012, p. 29) cuestiona estas teorías porque *"no consideran el problema de la acumulación de capital a escala mundial y si se ha entrado en una etapa superior de subcontratación como uno de sus ejes; además de que no fueron hechas en particular para la subcontratación, son teorías generales sobre empresas"*.

Ariza (2011), Echeverría (2001); González y Cuello (2007) y Parra (2012), ante el interrogante de *¿cuáles son los móviles que inducen a la contratación temporal?*, identifican factores tales como:

1. Los costos laborales –teniendo como referente el salario mínimo– y los costos no salariales, como las contribuciones parafiscales a las nómina y a la seguridad social;
2. Los costos de inclusión en la nómina (contratación) y de despido (indemnización);
3. La sustitución de trabajo permanente por trabajo temporal o trabajo indirecto a término fijo, mediante la externalización y subcontratación;
4. La percepción de los empresarios sobre los costos de sindicalización de los trabajadores;
5. Los ciclos económicos y su incidencia en la recomposición de la demanda de trabajo;
6. Los ajustes del mercado laboral que contrarrestan el desempleo (entrada y salida hacia y desde el desempleo);

7. Los niveles de productividad, derivados de la composición de la mano de obra, que inciden en el desempeño empresarial;
8. La flexibilidad organizativa frente a la incertidumbre asociada al cambio tecnológico y nuevas formas de competitividad;
9. La respuesta racional de la empresa ante los cambios dentro y fuera de la misma, con particular énfasis en el mercado de trabajo;
10. La presión en el nivel corporativo para reducir los costos laborales.

Por último, la heterogeneidad estructural, como lo ha postulado Ramírez (2011), ha provocado un mercado del trabajo segmentado y diferenciado, a tono con los requerimientos de las empresas que buscan apropiarse de nichos de mercado de bienes y servicios, en medio de la más feroz competencia intrafirmas. Así, en la medida en que el espectro económico se diversifica, los trabajadores temporales se han tornado en una fuente expedita de mano de obra. Para De la Garza (2012) el empleo temporal se ha convertido en un rasgo típico de una economía globalizada, en las que las firmas, como lo plantean Romo y Musik (2005), buscan aprovechar las ventajas competitivas.

2. FLEXIBILIZACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL

La reestructuración productiva y la reorganización del trabajo han transformado la relación laboral típica⁴, que ahora está acompañada de una modalidad emergente, definida por Sánchez (2012, p. 3)⁵ como *"la forma de contratación de la fuerza de trabajo donde no existe una relación de dependencia entre el contratante y el contratado, y existe un intermediario entre las partes, por lo que es equivalente a la externalización o tercerización del trabajo"*. Añez (2012) denomina esta estrategia de externalización triangulación laboral, cuya matriz organizacional es la subcontratación u *outsourcing*, que conduce a relaciones laborales encubiertas. A esta megatendencia no escapa la Administración Pública de muchos países que han dado cabida en la nómina estatal a esta forma de vinculación laboral.

De acuerdo con la ONUDI (2013, p. 17) *"Los procesos de transformación estructural no se detienen en la frontera entre la industria manufacturera y la de servicios"*, por el contrario, la industria manufacturera ha fragmentado sus procesos y transformado su perímetro;

⁴ González (2006, p. 41) puntualiza que *"la relación laboral es la relación entre capital y trabajo en el centro de la producción"*.

⁵ Las áreas donde se ha propagado la tercerización son las llamadas transversales o no misionales, tales como ventas y servicios, operadores de máquinas, obreros, labores de oficina, contabilidad, aseo, vigilancia, servicios financieros, entre otras.

muchas de sus actividades han migrado al sector servicios, surgiendo, a juicio de Baró (2013), una nueva industria.

Para la OIT (2015, p. 18), la fragmentación se concibe como

[...] la incorporación de mayor valor y productividad en áreas tales como *marketing*, investigación y desarrollo e ingeniería y dichos cambios pueden interpretarse como la siguiente fase de transformación estructural y generación de empleo para las economías de ingresos más altos.

Contrario a la interpretación predominante, Ariza (2011, p. 20) considera que

[...] la temporalidad y la tercerización en el mercado laboral debe entenderse como parte de un ciclo natural, ya que tanto la economía mundial como la colombiana, están afrontando cambios en las relaciones de producción y, por ende, en las relaciones laborales.

Este fenómeno, resultante del modelo de crecimiento implantado, acarreó, en el caso colombiano, un sesgo antilaboral, que ha tenido efectos perjudiciales. Pineda (2014, p. 1) afirma que

La externalización de actividades productivas (*outsourcing*) y la tercerización de trabajadores consolidaron un esquema que para la industria y la agroindustria significó cerca de la mitad de los trabajadores en empleos inestables o precarios [...] la tercerización se presenta también como deslaboralización de las relaciones de trabajo con la utilización creciente de los contratos de prestación de servicios.

Pineda (2014) y Vásquez (2013) sostienen que la tercerización laboral ha venido expandiéndose de manera acelerada desde comienzos de la década de 1990 en Colombia, lo que coincidió con la apertura neoliberal, en sintonía con el Consenso de Washington, por lo que, para regular estas relaciones trabajador-contratista-empresa intermediaria contratante, se ha adoptado una normativa que ha buscado reglamentar su funcionamiento, lo que ha favorecido la posición dominante del empleador en el mercado de trabajo.

La ANDI (2015, p. 80), plantea que la tercerización es "*uno de los elementos de la flexibilización laboral y ha sido definida como el proceso por medio del cual se transfieren actividades dentro de la cadena de valor a proveedores seleccionados, los cuales actúan con plena independencia*".

El estudio de esta faceta del mercado de trabajo no ha sido suficientemente abordado en la literatura económica en Colombia; por ello, en línea con lo encontrado por Parra (2012), un estudio adelantado por ACRIP y Fedesarrollo (2013, p. 4) reconocen que:

El análisis de la tercerización laboral en Colombia ha estado relativamente marginado del interés académico y político. En efecto, la investigación del mercado

laboral colombiano se ha centrado principalmente en el estudio de los determinantes del desempleo y la informalidad.

Diversos son los móviles que llevan a los empleadores a recurrir a esta forma de contratación. Al respecto ACRIP y Fedesarrollo (2013, p. 3) establecieron que:

[...] una de las principales motivaciones de la tercerización del trabajo es la de facilitar aumentos transitorios en la fuerza laboral ante expansiones no permanentes en la actividad económica de las empresas, las cuales pueden estar dadas por la época del año, el ciclo económico o por oportunidades aisladas de negocio.

En el estudio mencionado ACRIP y Fedesarrollo (2013, p. 3) agregan que:

[...] una segunda razón para la tercerización es la necesidad de las compañías de focalizar esfuerzos en sus actividades misionales, dejando la especialización de las áreas de apoyo en cabeza de otras compañías, que pueden prestar estos servicios con una mayor escala, eficiencia en precios y calidad.

Ahora bien, el sector industrial colombiano, como las demás economías latinoamericanas, ha afrontado un retroceso en las últimas décadas, que ha sido analizado por Clavijo, Vera y Fandiño (2012) y cuyas consecuencias fueron reveladas por la ANDI (2015). La desindustrialización así denominada, según Pineda (2014, p. 14), desembocó en *"una reestructuración productiva que basa su competitividad en la subcontratación y reducción de costos laborales a partir de la flexibilización laboral"*.

La recomposición de la demanda de trabajo a favor del empleo temporal se da, como lo afirma Pineda (2014, p.14), a comienzos de la década del noventa, cuando *"se inicia un proceso intensivo de externalización de actividades productivas (outsourcing) y de tercerización de trabajadores"*.

Esta tendencia se ha acentuado, reduciéndose el empleo a término indefinido o permanente, llevando a que la duración de los contratos se torne cada vez más reducida, mostrando que la tercerización y la subcontratación resultante se haga por periodos de tres, seis meses o un año, a través de las empresas de servicios temporales (EST)⁶ y las cooperativas de trabajo asociado (CTA)⁷.

⁶ En 2012 ACOSSET (2012, p. 7) reportó 595.590 trabajadores en misión, dentro de los cuales el sector industrial representaba el 23,8 %. Otros estudios como Ariza (2011) y Pineda (2014) calculan que el medio millar de EST registradas emplean entre 1 millón y 1.5 millones de personas. Según el Ministerio de Trabajo a marzo de 2015 el registro vigente de EST activas, entre principales y sucursales, era de 873 empresas. Asimismo, este ministerio reveló que en el periodo 2003-2013 la demanda de trabajo (colocaciones), a través de las EST pasó de 401.797 a 433.898 personas, descendiendo la proporción de la industria manufacturera de 129.733 a 121.807 contratados.

⁷ El número de CTA en 2012, según registros de Confederación de Cooperativas de Colombia (Confecoop, 2012), ascendió a 2.890. Es paradójico que esta modalidad de organización cooperativa, pese a representar el 44,5 % de las entidades cooperativas sólo aporta el 7% de los afiliados. Es muy ilustrativo que el 98 % de estas cooperativas se dedicaban a los servicios. Cabe recordar que en ese año el número

Quizá lo más preocupante es que esta última figura, en que se anidan los contratos de prestación de servicios y otras categorías de trabajadores como estacionales o de temporada, por obra o a destajo, condujo a la aparición de un fenómeno de precarización y conflictividad, que es la deslaboralización de las relaciones de trabajo, que se manifiesta, de acuerdo con Pineda (2014, p. 16), cuando un tercero *“vincula a los trabajadores como asociados cooperativos, para trabajar en las empresas contratantes; de esta manera se establece un contrato comercial de prestación de servicios entre la empresa y el CTA que elude la relación laboral”*.

Como la flexibilidad laboral se ha incorporado a la organización de la producción industrial, la ANDI (2015, p. 78), desvirtúa su presunto carácter episódico, afirmando que

[...] esta flexibilidad no responde a fenómenos cíclicos o temporales: se trata de transformaciones estructurales que exigen, en consecuencia, un cambio en la gestión y estrategia empresarial. Para responder a estas nuevas condiciones económicas, el empresario debe estar en condiciones de ajustar la organización interna de su empresa.

Es indudable que esta agremiación promueve una estrategia adaptativa de los empresarios en las condiciones cambiantes de su entorno competitivo, lo que, para De la Garza (2012, p. 15), ocurre porque *“el entorno no es lo externo simplemente sino lo externo internalizado en el objeto que puede cambiar su significado”*.

3. LA REGLAMENTACIÓN DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Analizando la experiencia latinoamericana en la que el derecho al trabajo ha quedado relegado, Irazo y Richter (2012, p. 40) anotan que las *“reformas laborales facilitaron tanto el uso de la intermediación, como la utilización de otros mecanismos que le permitieron a las empresas escapar a la sanción de la legislación del trabajo y a la vez posibilitaron una disminución de las responsabilidades patronales”*.

El marco regulatorio adoptado en Colombia, y que tiene como eslabón principal el Código Sustantivo de Trabajo (CST), es muy denso. En la búsqueda de flexibilizar la contratación –escrita o verbal– de la mano de obra para acoplarla con el crecimiento económico, la eficiencia y la competitividad, la legislación ha incurrido en ambigüedad y laxitud, lo que implica desprotección de los derechos de los trabajadores.

La ANDI (2015, p. 78), desde la perspectiva de gremio patronal, reconoce las limitaciones normativas existentes, poniendo en evidencia que *“La legislación laboral, por su parte, tiende a ajustarse a condiciones de eficiencia económica”*, lo que se concibe, por supuesto, en el contexto de las estrategias de las empresas orientadas hacia las

de cooperativas existentes era de 6.421 y 6.541.080 afiliados.

llamadas por De la Garza (2012) como “*cadena globales de valor*”, que no es otra cosa que una estrategia emergente de expansión del capitalismo transnacional.

Pese a que la ANDI (2015, p. 80), como agremiación de los industriales colombianos cataloga a la tercerización laboral como lícita, subrayan que “*Solo es censurada cuando, mediante la ambigüedad o el disfraz, el empleador evade las obligaciones que le corresponden y, consecuentemente, desconoce los derechos de sus empleados y colaboradores*”.

Las diversas figuras a través de las cuales operan los intermediarios laborales, en particular las cooperativas de trabajo asociado –tal como lo puso en evidencia López (2010)–, cuyo auge se registró en la década de 1990, son las mayores transgresoras, por lo que las normas expedidas en los últimos años han buscado establecer una regulación más estricta, fijando prohibiciones a la intermediación laboral.

Según Vásquez (2013, p. 4)

[...] existe un abuso generalizado de la subcontratación de personas a través de EST [...] como estrategia de las empresas para reducir sus costos [...], lo que les da la libertad de enganchar y desenganchar trabajadores de acuerdo con sus necesidades y sin ninguna sujeción a la regulación que al respecto establece la ley.

De otra parte, ACRIP y Fedesarrollo (2013, p. 5) destacan el desbordamiento de las restricciones del empleo temporal, al enfatizar que “*en los últimos años el marco institucional permitió que las cooperativas de trabajo usaran la figura de la tercerización para establecer relaciones laborales que no estuvieron contempladas en su concepción seminal*”.

Finalmente, para evitar la tentación de ilegalidad, Ariza (2011, p. 22) plantea que “*debe considerarse la posibilidad de ajustar la legislación para disminuir los incentivos a que, en su afán por racionalizar los costos, los empresarios empleen mecanismos que vayan en contra del marco regulatorio*”.

En la tabla 1 se presenta un resumen de la legislación laboral expedida desde 1990, punto de inflexión en la flexibilización del mercado de trabajo, al propiciar nuevas formas de contratación laboral a término fijo, como son el empleo temporal y la subcontratación:

Tabla 1. Resumen del marco regulatorio vigente en Colombia

NORMA	ALCANCE
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículos 23, 37, 46. 47: Contratos de trabajo y su duración. Artículo 482: Contrato sindical.
Ley 50 de 1990	Reforma al CST. Artículos 71, 74, 77: Contratación a término fijo de servicios temporales con terceros (EST)/ trabajadores en misión.

NORMA	ALCANCE
Ley 60 de 1990	Reglamentación escala salarial.
Decreto 468 de 1990 (Derogado por el Decreto 4588 de 2006)	Creación de cooperativas de trabajo asociado (CTA) como asociaciones sin ánimo de lucro.
Ley 10 de 1991	Creación de las empresas asociativas de trabajo (EAT).
Ley 100 de 1993	Nuevo régimen de seguridad social. Separación de los aportes para salud y pensión. Eliminó el despido de trabajadores con antigüedad.
Ley 789 de 2002	Estímulos a la creación de puestos de trabajo mediante aumento de la jornada de trabajo diurno y reducción de costos.
Ley 797 de 2003	Cotización de seguridad social (salud y pensión) en los contratos de prestación de servicios.
Decreto 4369 de 2006	Artículos 5, 6, 74, 94: Control a las empresas de servicios temporales.
Decreto 4588 de 2006 (modificado por el Decreto 2417 de 2007)	Reglamentación de la organización y funcionamiento de las cooperativas de trabajo asociado.
Ley 1221 de 2008	Promoción y regulación del teletrabajo.
Ley 1429 de 2010	Formalización y generación de empleo. Reducción cargas tributarias. Art. 63: Contratación de personal para actividades no misionales a través de las cooperativas de trabajo asociado.
Ley 1607 de 2012	Eliminación de los impuestos a la nómina (ICBF y Sena).
Ley 1610 de 2013	Inspección sobre conductas abusivas en la tercerización.

Fuente: elaboración propia

4. DESEMPEÑO RECIENTE DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

En las últimas dos décadas, el comportamiento del sector industrial colombiano ha sido cambiante, y ha presentado varios puntos de quiebre, en las variables número de establecimiento y empleo (1997, 2003, 2008). Pese a que en el año 2009 cuando se desató una crisis internacional el número de unidades productivas se incrementó, el empleo y el producto industrial se contrajeron (tabla 2). Por el contrario, tanto la producción bruta manufacturera como el valor agregado han mostrado un aumento creciente, lo que se explica por mayores niveles de productividad del trabajo, la cual se cuadruplicó durante el periodo 1997-2013.

Tabla 2. Comportamiento de las variables básicas de la industria manufacturera colombiana⁸

<i>Año</i>	<i>N.º de establecimientos</i>	<i>Personal ocupado total</i>	<i>Producción Bruta (miles de \$)</i>	<i>Valor Agregado (miles de \$)</i>	<i>Productividad laboral por persona (miles de \$)</i>
1997	8320	630.588	42.078.346.840	19.049.470.430	30.209.1
1998	7861	592.956	47.596.087.144	21.730.789.114	36.648.2
1999	7441	533.340	48.569.716.987	22.360.842.545	41.926.1
2000	7246	534.573	61.036.605.397	26.744.216.509	50.029.1
2001	6960	528.022	68.196.509.877	29.507.297.033	55.882.7
2002	6881	531.213	74.947.634.467	32.756.868.974	61.664.3
2003	7230	545.897	87.329.291.668	37.083.322.355	67.919.8
2004	7249	570.855	100.110.385.674	42.655.676.818	74.722.4
2005	7524	587.630	108.340.147.335	46.513.886.253	79.155.1
2006	7369	612.080	126.694.525.578	55.433.954.175	90.566.5
2007	7257	637.621	139.189.799.013	61.469.417.083	96.404.3
2008	7937	652.854	149.750.141.148	65.014.561.489	99.585.1
2009	9135	641.444	144.225.915.575	64.669.332.622	100.818.4
2010	9946	665.556	156.527.707.423	67.802.873.941	101.874.0
2011	9809	679.926	192.937.240.465	76.338.526.321	112.274.8
2012	9488	676.425	199.767.797.209	75.865.747.833	112.156.9
2013	9227	676.883	203.809.695.355	78.832.316.210	116.463.9

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

La trayectoria seguida por las dos variables principales no guarda una relación directa que lleve a configurar un patrón típico, lo que puede atribuirse a la incorporación de procesos con mayor intensidad tecnológica, ahorradores de mano de obra. En concordancia con lo anterior, la productividad laboral exhibe un oscilante comportamiento (tabla 3). Sin embargo, no obstante que no registra caídas severas, en los últimos años –en particular desde finales de la década de 1990– su crecimiento ha sido lento e inferior al observado a comienzos de los años 2000.

⁸ Se incluye en las tablas iniciales información anterior al periodo de referencia para conocer el desempeño del sector industrial a finales del siglo XX.

Tabla 3. Variación interanual de las de las variables básicas de la industria manufacturera colombiana (%)

Año	Personal ocupado total	Producción bruta	Productividad laboral
1998	6,0	11,7	21,3
1999	-10,0	2,0	14,4
2000	0,2	25,7	19,3
2001	-1,2	11,7	11,7
2002	0,6	9,9	10,3
2003	2,8	16,5	10,1
2004	4,6	14,6	10,0
2005	2,9	8,2	5,9
2006	4,2	16,9	14,4
2007	4,2	9,9	6,4
2008	2,4	7,6	3,3
2009	-1,7	-3,7	1,2
2010	3,7	8,5	1,0
2011	2,1	23,3	10,2
2012	-0,5	3,5	-0,1
2013	0,1	2,0	3,8

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE.

5. ESTRUCTURA Y TENDENCIAS DEL EMPLEO INDUSTRIAL

Como se puso de manifiesto atrás, el empleo temporal es una manifestación del trabajo no asalariado a término fijo, con una duración menor a un año, integrado por empleo temporal directo y empleo temporal indirecto (trabajo en una empresa diferente a la contratante) en actividades ocasionales, transitorias o accidentales, reemplazos y licencias, entre otras.

Así las cosas, los trabajadores temporales son, de acuerdo con a Fedesarrollo (2011, p. 6) "*todos aquellos que tienen contrato de trabajo escrito por un término menor o igual a 12 meses. Por oposición, los permanentes son aquellos con contrato escrito a término indefinido*". Es decir, además de los contratados directamente por los establecimientos industriales, están los contratados a través de las empresas de servicios temporales (EST)⁹, las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y las empresas asociativas de trabajo (EAT)¹⁰.

⁹ En algunos países se denominan Empresas de Trabajo Temporal (ETT), definidas por Echeverría (2001, p. 7) como "empresas constituidas con la finalidad de proveer personal a otras".

¹⁰ A estas tres modalidades de contratación temporal se suman los criticados contratos sindicales. La modalidad dominante son las EST, seguida de las CTA y EAT.

El uso del empleo temporal *per se* no es ventajoso. Su excesiva utilización trae desventajas, pues, de un lado, afecta la eficiencia de la empresa, y, del otro lado, propicia la precarización laboral, degradando las condiciones de empleo, cuando en la actual coyuntura se reclama, como lo califica Farné (2012), un empleo digno o decente. La existencia de un marco regulatorio no ha impedido que los intermediarios laborales vulneren los derechos de los trabajadores contratados.

A juicio de Fedesarrollo (2011, p. 8) "*las condiciones laborales de estos trabajadores parecen ser precarias*" o, en todo caso, inferiores a las de sus contrapartes permanentes y directos.

De esa forma, los trabajadores temporales pueden ser contratados directa o indirectamente; bajo esta última modalidad los establecimientos efectúan la contratación a través de las agencias de intermediación¹¹.

Tabla 4. Estructura del empleo industrial colombiano¹²

Año	Empleo permanente	Empleo temporal		Empleo temporal total	Propietarios, socios y familiares	Empleo total
		Directo	Indirecto			
2000	369.217	80.705	80.928	161.633	3.723	534.573
2001	345.564	90.713	88.476	179.189	3.269	528.022
2002	336.238	94.152	97.816	191.968	3.007	531.213
2003	330.527	97.430	114.810	212.240	3.130	545.897
2004	324.515	103.623	139.462	243.085	3.255	570.855
2005	327.150	106.239	150.998	257.237	3.243	587.630
2006	333.124	107.334	168.299	275.633	3.323	612.080
2007	348.698	114.505	171.203	285.708	3.215	637.621
2008	363.539	119.656	166.623	286.279	3.036	652.854
2009	369.275	117.395	151.155	268.950	3.619	641.444
2010	378.550	126.112	156.826	282.938	4.068	665.556
2011	386.736	135.968	153.261	289.229	3.961	679.926
2012	387.493	148.285	136.885	285.170	3.762	676.425
2013	393.642	148.095	131.730	279.825	3.416	676.883

Fuente: tomado de la encuesta anual manufacturera del DANE

¹¹ Desafortunadamente, debido al nivel agregado de la información del DANE esta no arroja indicios acerca del tipo de intermediario laboral.

¹² Se tomó el 2000 como año inicio del periodo de análisis, en razón a que es a partir de este año cuando se acelera la contratación temporal. Pineda (2014) lo atribuye a los coletazos de la crisis de 1999.

El empleo en el sector manufacturero colombiano ha registrado un aumento sostenido (tabla 4), exceptuando los años 2001 y 2009, con una disminución en los últimos dos años del período de referencia (2012, 2013), no tanto como resultado de la caída del empleo permanente, sino por el aumento gradual del empleo temporal, particularmente, hasta 2010, de la contratación indirecta¹³ (tabla 4 y 5), que luego de superar al directo¹⁴, empezó a rezagarse.

Se conjetura, como ocurre en otros países, que el empleo temporal actúa como amortiguador en las fases cíclicas, tal como se evidenció en la crisis desatada en 2009, cuando se redujo, para recuperarse con posterioridad. Los propietarios, socios y familiares son una categoría funcional de baja incidencia, que se ha mantenido estable.

Tabla 5. Distribución porcentual del empleo industrial en Colombia

Año	Empleo permanente	Empleo temporal		Empleo temporal total	Propietarios, socios y familiares	Empleo total
		Directo	Indirecto			
2000	69,1	15,1	15,1	30,2	0,7	100,0
2001	65,4	17,2	16,7	33,9	0,7	100,0
2002	63,3	17,7	18,4	36,1	0,6	100,0
2003	60,5	17,8	21,0	38,8	0,7	100,0
2004	56,8	18,1	24,4	42,5	0,7	100,0
2005	55,7	18,1	25,7	43,8	0,5	100,0
2006	54,4	17,5	27,5	45,0	0,6	100,0
2007	54,7	17,9	26,8	44,7	0,6	100,0
2008	55,7	18,3	25,5	43,8	0,5	100,0
2009	57,5	18,3	23,6	41,9	0,6	100,0
2010	56,8	18,9	23,6	42,5	0,7	100,0
2011	56,9	20,0	22,5	42,5	0,6	100,0
2012	57,3	21,9	20,2	42,1	0,6	100,0
2013	58,1	21,9	19,5	41,4	0,5	100,0

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

¹³ Según la metodología de la Encuesta Anual Manufacturera (EAM), el personal temporal indirecto es aquel que se contrata a través de agencias.

¹⁴ El personal temporal directo corresponde al contratado, sin recurrir a intermediarios, por parte del establecimiento.

Como se observa en la tabla 5, durante el período de análisis el aporte relativo del empleo permanente se redujo en 11 puntos, reposicionamiento que favoreció al empleo temporal, en particular el indirecto que creció hasta 2011, cuando fue desplazado por el directo, lo que condujo a un incremento en el intervalo de referencia de la misma proporción. Sin embargo, podría afirmarse que existe una equilibrada paridad entre las dos modalidades de contratación, que contrasta con la reducida participación de los propietarios, socios y familiares.

La caída del empleo permanente en 11 puntos, en el período de referencia, hace entrever que esta diferencia fue absorbida por los contratados temporalmente. En 2013 el empleo temporal total ascendió a 41,4 %¹⁵.

Parra (2012) coincide con la cifra encontrada en este artículo al estimar el empleo temporal en 41 %. Con una pequeña diferencia, Pineda (2014) la calculó en 45 %, nivel que supera los estándares internacionales, por ejemplo, de la Unión Europea que tiene una media, según Vásquez (2013), de 12 %.

Trayectoria del empleo temporal por categorías funcionales y género

El vigoroso incremento del empleo temporal en Colombia, como argumentan González y Cuello (2007) y Parra (2012), obedece a que las empresas son más propensas a contratar mano de obra temporal con baja cualificación al implicar costos decrecientes, pero ello también podría sugerir que en la medida en que se contraten trabajadores con mayor cualificación esto supondrá menores requerimientos y gastos de formación o capacitación¹⁶ –que propician mejorías en la productividad– a los que no tendrían acceso, dada la rotación en los puestos y la duración de los contratos.

¹⁵ El DANE divulgó recientemente los resultados de la encuesta anual manufacturera de 2014, donde se muestra que el empleo permanente registró una leve recuperación (58,9%), y, por consiguiente, una reducción del empleo temporal que se situó en 40,6%.

¹⁶ Echeverría (2001) señala que el concepto tradicional de calificación y capacitación ha sido reemplazado por la noción de competencias laborales.

Tabla 6. Estructura del empleo temporal industrial en Colombia según categorías funcionales¹⁷

Año	Empleo temporal directo				Empleo temporal indirecto				Total Empleo temporal
	Obreros	Profesionales	Admón y ventas	Total Empleo temporal directo	Obreros	Profesionales	Admón y ventas	Total Empleo temporal indirecto	
2000	62.592	3219	14.894		57.639	2328	20.961	80.928	161.633
2001	69.120	3930	17.663	90.713	65.980	2793	19.703	88.476	179.189
2002	71.626	3953	18.573	94.152	74.462	3470	19.884	97.816	191.968
2003	73.778	4556	19.096	97.430	88.217	4052	22.541	114.810	212240
2004	78.498	4716	20.409	103.623	107.474	5815	26.173	139.462	243.085
2005	80.110	4687	21.442	106.239	116.730	6600	27.668	150.998	257.237
2006	80.403	5815	21.116	107.334	132.540	7104	28.655	168.299	275.633
2007	87.073	5734	21.698	114.505	133.522	7463	30.218	171.203	285.708
2008	87.352	7303	25.001	119.656	126.540	7052	33.031	166.623	286.279
2009	83.829	7554	26.012	117.395	112.431	6395	32.329	151.555	268.950
2010	90.865	8572	26.675	126.112	116.125	8237	32.464	156.826	282.938
2011	98.475	9172	28.321	135.968	111.387	9401	32.473	153.261	289.229
2012	104.934	12.460	30.891	148.285	99.245	8086	29.554	136.885	285.170
2013	103.939	12.306	31.850	148.095	97.236	7718	26.776	131.730	279.825

Fuente: tomado de la encuesta anual manufacturera del DANE.

Como se observa en la tabla 6, la categoría funcional de los obreros ha exhibido, en ambas modalidades de contratación temporal, un crecimiento sostenido a lo largo del período de análisis, que se detuvo solo en 2009 y en el último año –aunque para la indirecta se había anticipado en 2012–, seguido por empleados administrativos que han aumentado ininterrumpidamente en el período de análisis. La vinculación de profesionales temporales tuvo un leve descenso en 2013, lo que no desvirtúa su notorio posicionamiento, manifestación, quizá, de la incorporación de mayores innovaciones tecnológicas, como resultado de las llamadas tecnologías blandas.

¹⁷ La encuesta anual manufacturera incluye tres categorías ocupacionales: obreros, operarios y empleados; profesionales, técnicos y tecnólogos, que se agrupan el área de producción, y empleados de administración y ventas.

Tabla 7. Distribución porcentual del empleo temporal industrial en Colombia según categorías funcionales

Año	Empleo temporal directo			Empleo temporal indirecto		
	Obreros	Profesionales	Admón y ventas	Obreros	Profesionales	Admón y ventas
2000	7,5	4,0	18,5	71,2	2,9	25,9
2001	76,2	4,3	19,5	74,6	3,1	22,3
2002	76,1	4,2	19,7	76,1	3,5	20,4
2003	75,7	4,7	19,6	76,8	3,5	19,7
2004	75,7	4,5	19,7	77,1	4,2	18,7
2005	75,4	4,4	20,2	77,3	4,4	18,3
2006	74,9	5,4	19,7	78,7	4,2	17,1
2007	76,0	5,0	19,0	78,0	4,3	17,7
2008	73,0	6,1	20,9	75,9	4,2	19,9
2009	71,4	6,4	22,2	74,2	4,2	21,6
2010	72,0	6,8	21,2	74,0	5,2	20,8
2011	72,4	6,7	20,9	72,7	6,1	21,2
2012	70,8	8,4	20,8	72,5	5,9	21,6
2013	70,2	8,3	21,5	73,8	5,8	20,4

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

Pese al predominio de los obreros en la nómina de personal temporal, tal como se evidencia en la tabla 7, en la contratación directa se comprimió en siete puntos, mientras que en la indirecta aumentó dos puntos y medio, duplicándose en los profesionales y nivelándose en ambos tipos en la categoría de personal administrativo, a pesar de que en la modalidad indirecta disminuyó desde el inicio del período de referencia.

De otro lado, el empleo industrial en Colombia tuvo durante el período de análisis un marcado sesgo masculino, dado que alcanzó a representar poco más de 64 %, pese a que el empleo femenino creció sostenidamente (tabla 8), excepto, como aconteció con el agregado sectorial, en 2009, punto de quiebre de la expansión que había registrado la actividad manufacturera. El empleo femenino ha decrecido de manera moderada, reactivándose en el último año del período de referencia.

Tabla 8. Evolución del empleo industrial según género

Año	Personal ocupado total				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2000	334.400	62,5	200.173	37,5	534.573
2001	330.756	62,6	197.266	37,4	528.022
2002	331.709	62,4	199.504	37,6	531.213
2003	339.042	62,1	206.855	37,9	545.897
2004	353.943	62,0	216.912	38,0	570.855
2005	366.637	62,4	220.993	37,6	587.630
2006	386.040	63,1	226.040	36,9	612.080
2007	404.883	63,5	232.738	36,5	637.621
2008	413.842	63,4	239.012	36,6	652.854
2009	410.289	64,0	231.155	36,0	641.444
2010	427.816	64,3	237.740	35,7	665.556
2011	437.791	64,4	242.535	35,6	679.926
2012	437.110	64,6	239.315	35,4	676.425
2013	436.823	64,5	240.060	35,5	676.883

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

A pesar de que a lo largo del período examinado el empleo permanente masculino ha prevalecido, su tendencia hasta mediados de la década pasada fue declinante, para luego retomar la senda de un crecimiento sostenido. Esta situación replicó en el empleo femenino el cual se ha recuperado en 2013. Propietarios, socios y familiares constituyen una categoría residual cuya composición por géneros ha tenido una trayectoria errática (tabla 9).

Tabla 9. Comportamiento del empleo permanente y de propietarios según género

Año	Empleo permanente			Propietarios, socios y familiares		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2000	242.994	126.223	369.217	2.421	1.302	3.723
2001	228.145	117.419	345.564	2.123	1.146	3.269
2002	220.833	115.405	336.238	1.935	1.072	3.007
2003	216.939	113.588	330.527	1.956	1.174	3.130
2004	214.383	110.132	324.515	1.984	1.271	3.255
2005	216.772	110.378	327.150	2.022	1.221	3.243

Año	Empleo permanente			Propietarios, socios y familiares		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2006	221.110	112.014	333.124	2.043	1.280	3.323
2007	232.351	116.347	348.698	1.992	1.223	3.215
2008	239.519	124.020	363.539	1.867	1.169	3.036
2009	244.575	124.700	369.275	2.241	1.378	3.619
2010	250.049	128.501	378.550	2.483	1.585	4.068
2011	255.805	130.931	386.736	2.438	1.523	3.961
2012	256.878	130.615	387.493	2.263	1.499	3.762
2013	260.909	132.733	393.642	2.081	1.335	3.416

Fuente: tomado de la encuesta anual manufacturera del DANE

Asimismo, se observa que, a pesar del empoderamiento del empleo femenino¹⁸, esta valoración social y laboral es más notoria en el caso de los propietarios, socios y familiares (tabla 10).

Tabla 10. Distribución porcentual del empleo permanente y propietarios según género

Año	Empleo permanente		Total	Propietarios, socios y familiares		Total
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
2000	65,8	34,2	100,0	65,0	35,0	100,0
2001	66,0	34,0	100,0	64,9	35,1	100,0
2002	65,7	34,3	100,0	64,3	35,7	100,0
2003	65,6	34,4	100,0	62,5	37,5	100,0
2004	66,1	33,9	100,0	60,9	39,1	100,0
2005	66,3	33,7	100,0	62,3	37,7	100,0
2006	66,4	33,6	100,0	61,5	38,5	100,0
2007	66,6	33,4	100,0	61,9	38,1	100,0
2008	65,9	34,1	100,0	61,5	38,5	100,0
2009	66,2	33,8	100,0	61,9	38,1	100,0
2010	66,0	34,0	100,0	61,0	39,6	100,0
2011	66,1	33,9	100,0	61,5	38,5	100,0
2012	66,3	33,7	100,0	60,1	39,9	100,0
2013	66,3	33,7	100,0	60,9	39,1	100,0

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

¹⁸ Desafortunadamente la información de la encuesta anual manufacturera no ofrece referencia alguna sobre la estructura etaria de los trabajadores temporales en sus dos grandes vertientes, ni por géneros.

De lo atrás expuesto se concluye que el empleo temporal indirecto se expandió de manera acelerada hasta 2007, siendo mayor la contratación a término indefinido. En 2009 se produjo una caída de ambas modalidades –aunque el empleo masculino directo, de manera paradójica, repuntó–, para luego recuperarse de forma parcial y revertirse la supremacía del empleo temporal fijo (tabla 11).

Tabla 11. Comportamiento del empleo temporal industrial según género

Año	Empleo temporal directo		TOTAL	Empleo temporal indirecto		TOTAL
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
2000	41.642	39.063	80.705	47.343	33.585	80.928
2001	46.884	43.829	90.713	53.604	34.872	88.476
2002	49.453	44.699	94.152	59.488	38.328	97.816
2003	51.487	45.943	97.430	68.660	46.150	114.810
2004	54.124	49.499	103.623	83.452	56.010	139.462
2005	56.283	49.956	106.239	91.560	59.438	150.998
2006	57.656	49.678	107.334	105.231	63.068	168.299
2007	61.147	53.358	114.505	109.393	61.810	171.203
2008	66.054	53.602	119.656	106.402	60.221	166.623
2009	67.021	50.374	117.395	96.452	54.703	151.155
2010	74.615	51.497	126.112	100.669	56.157	156.826
2011	81.267	54.701	135.968	98.281	54.980	153.261
2012	89.981	58.304	148.285	87.988	48.897	136.885
2013	88.875	59.220	148.095	84.958	46.772	131.730

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

Como se aprecia en la tabla 11, el empleo temporal femenino, en las dos modalidades de contratación, fue el más afectado por la crisis de 2009, acentuándose, en contraste con el empleo directo, en los años siguientes, la caída de empleo indirecto.

La estructura por género de los dos tipos de contratación temporal muestra el predominio del empleo masculino, tendencia que se acentúa, a expensas del femenino, el que se contrajo drásticamente, en particular desde 2009, poniendo de manifiesto que este sesgo de género es más notorio en el empleo temporal que en el permanente (tabla 12).

Tabla 12. Distribución porcentual del empleo temporal según género

Año	Empleo temporal directo		Total	Empleo temporal indirecto		Total
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
2000	51,6	48,4	100,0	58,5	41,5	100,0
2001	51,7	48,3	100,0	66,2	33,8	100,0
2002	52,5	47,5	100,0	60,8	39,2	100,0
2003	52,8	47,2	100,0	59,8	40,2	100,0
2004	52,2	47,8	100,0	59,8	40,2	100,0
2005	53,0	47,0	100,0	60,6	39,4	100,0
2006	53,7	46,3	100,0	62,5	37,5	100,0
2007	53,0	47,0	100,0	63,9	36,1	100,0
2008	55,2	44,8	100,0	63,8	36,2	100,0
2009	57,1	42,9	100,0	63,8	36,2	100,0
2010	59,2	40,8	100,0	64,2	35,8	100,0
2011	59,8	40,2	100,0	64,1	35,9	100,0
2012	60,7	39,3	100,0	64,3	35,7	100,0
2013	60,0	40,0	100,0	64,5	35,5	100,0

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

De otro lado, al analizar las diversas categorías funcionales, se constata el peso dominante del género masculino, en las dos modalidades de contratación, en la categoría de obreros, y parcialmente, en la de profesionales, en lo relacionado con el empleo temporal directo. Se destaca que durante el período de análisis, las mujeres aventajan a los hombres en las funciones de administración y ventas, tanto en el empleo temporal directo como en el indirecto.

Tabla 13. Empleo temporal según categorías funcionales y género

Categoría de personal temporal	Directo				Indirecto			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	2000	2013	2000	2013	2000	2013	2000	2013
Obreros	32.787	64.499	29.805	39.440	36.183	64.499	21.456	28.953
Profesionales	2333	886	8.372	3062	1660	5628	668	2090
Empleados de admón. y ventas	6522	12.306	8.372	15.132	9.500	11.047	11.461	15.729

Fuente: tomado de la encuesta anual manufacturera del DANE

No obstante estos indicios de un gradual empoderamiento laboral de las mujeres en estas labores, como la han revelado las estadísticas del mercado laboral, en lo referente a desempleo y subempleo subjetivo, la población más vulnerable son las mujeres. Esta situación no ha sido objeto de políticas laborales diferenciadas que mitiguen esta desigualdad de oportunidades.

Por último, al examinar la razón empleo femenino temporal indirecto/empleo masculino temporal en las dos modalidades de contratación, se aprecia que existe una brecha muy marcada. Si a comienzos de la década del 2000 este diferencial reflejaba el empoderamiento femenino, en el transcurso de esta década esta tendencia se revirtió de manera acelerada, en particular, en la contratación directa.

Esta brecha se fue ensanchando, hasta situarse la ventaja masculina frente a la femenina, en 2013, once (11) puntos por encima de la femenina. Lo anterior sugeriría que la prevalencia de género a favor de los hombres en la contratación a término fijo se ha ido afianzando, lo que significa una regresión en la equidad de género laboral. La relación empleo femenino/empleo masculino en la contratación a término indefinido pasó de 93,8 a 66,6 en el periodo de análisis, mientras que a término definido descendió de 70,9 a 55,0.

Tabla 14. Relación empleo temporal según género¹⁹

<i>Año</i>	<i>Empleo Temporal Directo</i>	<i>Empleo Temporal Indirecto</i>
2000	93,8	70,9
2001	93,5	65,0
2002	90,4	64,4
2003	89,2	69,2
2004	91,4	67,1
2005	88,7	64,9
2006	86,2	59,9
2007	87,3	56,5
2008	81,1	56,6
2009	75,2	56,7
2010	69,0	55,8
2011	67,3	55,9
2012	64,8	55,6
2013	66,6	55,0

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta anual manufacturera del DANE

¹⁹ Esta relación, propuesta en este artículo, mide la proporción del empleo temporal femenino directo comparado con el empleo temporal directo masculino. Asimismo, se compara el empleo temporal femenino indirecto con su componente masculino.

6. CONCLUSIONES

La transición del modelo tecnoproductivo fordista al postfordista trajo consigo nuevas formas de organización del trabajo. La flexibilización laboral y la tercerización resultante son procesos que se han extendido por toda la economía globalizada. En Colombia el fenómeno de tercerización se remonta a la década de 1990 –coincidiendo con la apertura económica–, y una de sus principales manifestaciones es la creciente contratación de trabajadores y empleados a término fijo, ya sea, de forma directa por el establecimiento, o, a través de empresas de servicios temporales o cooperativas. La legislación que se ha expedido ha sido muy laxa, lo que ha permitido abusos por parte de quienes triangulan la contratación.

En la industria colombiana el empleo remunerado se estancó, a pesar del aumento de los establecimientos fabriles y de la producción sectorial. El año 2009 fue el punto de inflexión cuando se comprimieron el empleo y la producción manufacturera.

No obstante que el empleo permanente industrial ha crecido de manera sostenida, incluso en 2009, el personal contratado a término definido ha repuntado, hasta representar más del 41 %, mientras el permanente descendió, en términos relativos, once puntos. Como lo ilustra la experiencia internacional, el empleo a término fijo cumple una función amortiguadora durante el ciclo económico.

A escala nacional el empleo temporal indirecto apunta a equipararse al directo, aunque, después de superarlo hasta 2011, se ha menguado.

Dentro de las categorías funcionales que integran el empleo temporal industrial en Colombia, los obreros y operarios sobrepasaron, tanto los contratados de manera directa como bajo la modalidad indirecta, el 70 %. A diferencia de los indirectos que alcanzaron el 73,8 %, se registró un descenso en los directos, que se situaron en 70,2 %. Mientras el punto de quiebre de los directos fue 2008, para luego retomar su senda de crecimiento, para los indirectos fue 2007, contrayéndose en el resto del intervalo. De las dos categorías restantes, la de mayor representatividad fue la de profesionales vinculados al proceso productivo.

El empleo masculino ha predominado en el período de análisis; en contraste, el femenino se ha estabilizado, hasta representar un poco más de una tercera parte del personal ocupado. Reflejo del sesgo existente en la composición por género, tanto en la contratación permanente como en la temporal los hombres superan a las mujeres. Desde 2010 las mujeres contratadas a término fijo por los establecimientos industriales aumentaron, mientras que las tercerizadas se redujeron. De igual forma, la composición por género de las categorías funcionales reveló el peso dominante de los hombres. La única categoría en la que se registró un reposicionamiento del

empleo femenino temporal fue el área de administración y ventas. Lo anterior no desvirtúa la regresión observada en la equidad de género laboral, y, por consiguiente, la conveniencia de políticas públicas de género con enfoque diferenciado.

Se concluye que la creación de empleo estable, es decir, permanente se ha elevado, mientras que el temporal lo ha hecho a mayor ritmo, pese a la caída observada en 2013, como resultado de la pérdida de importancia del empleo indirecto. Es previsible que, a pesar del moderado crecimiento de la temporalidad, esta continuará expandiéndose, aún más, en las condiciones de una industria estancada, que, por consiguiente, induce estrategias de reestructuración, mediante mayor flexibilización de las relaciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDI (2015). Estrategia para una nueva industrialización. Bogotá: Editorial Nomos S. A., 315 p.
- Añez, Carmen (2012). Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas. En: Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, vol. XVIII, No. 2, junio-diciembre, Universidad Central de Venezuela, Caracas, pp. 163-177.
- Ariza, Natalia (2011). Elementos de discusión sobre trabajo temporal e indirecto. Resultados de la encuesta social longitudinal de Fedesarrollo 2010 trabajo temporal e indirecto y sus implicaciones sobre el mercado laboral, En: Debates de Coyuntura Económica y Social, N.º 89, Bogotá, Fedesarrollo, noviembre, pp. 20-26.
- Baró, Ezequiel (2013). ¿Desindustrialización o metamorfosis de la industria? En: Revista Economía Industrial, N.º 387, Madrid, pp. 33-47.
- CSA-CSI (2013). Tercerización mediante agencia de trabajo temporal en América Latina. Sao Paulo.
- Clavijo, Sergio; Vera, Alejandro y Fandiño, Alejandro (2012). La desindustrialización en Colombia, Bogotá: ANIF, Centro de Estudios Económicos.
- Clavijo, Sergio; Vera, Alejandro y Fandiño, Alejandro (2013). Desindustrialización en Colombia. ¿Qué hacer ahora? En: Carta Financiera, ANIF, Bogotá, pp. 13-22.
- De La Garza, Enrique (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En La subcontratación laboral en América Latina: miradas multinacionales (Juan Carlos Celis, coordinador), Medellín, Ediciones CLACSO-ENS, pp. 15-37.
- Durán, Julián (2012). Recomposición de la estructura productiva y generación de empleo en la economía colombiana 1990-2007. En Magazín Empresarial, vol. 8, N.º 17, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Santiago de Cali, pp. 49-56.
- Echeverría, Magdalena (2001). Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo. Santiago de Chile, CEPAL-GTZ.
- Farné, Stefano (2012). La calidad del empleo y la flexibilidad laboral en Colombia. En: La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI, Stefano Farné (compilador). Bogotá: Universidad Externado de Colombia, pp.119-161.

- FEDESARROLLO (2011). Trabajo temporal e indirecto. ¿Quiénes son? ¿Dónde están? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? En: Tendencia Económica, Informe Mensual de Fedesarrollo, N.º 11, noviembre, Bogotá, pp. 5-11.
- González, María Candelaria (2006). Flexibilidad de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica posfordista. En: Revista Gaceta Laboral, Vol. 12, N.º 1, Universidad del Zulia, pp. 33-68.
- González, María Inmaculada y Cuello de Oro, Diego (2007). Análisis de los factores explicativos del empleo de trabajadores temporales en las empresas españolas. En: Documento de trabajo. Nuevas tendencias en dirección de empresas, 16/07, noviembre, Burgos, Universidad de Burgos, pp. 1-38.
- Iranzo, Consuelo y Richter, Jackeline (2012). Las implicaciones de la subcontratación laboral, pp. 39-65. En: Celis, Juan Carlos (coord.) (2012). La subcontratación laboral en América Latina: miradas multinacionales, Medellín, Ediciones CLACSO- ENS, 420Pp.
- Katz, Jorge (2007). Cambios estructurales y desarrollo económico, ciclos de creación y destrucción de capacidad productiva y tecnológica en América Latina. En: Revista de Economía Política de Buenos Aires n.º 1, Buenos Aires, pp. 71-92.
- López, Lina Marleny (2010). Tercerización y cooperativas de trabajo asociado en el Hospital San Rafael de Tunja. En: Revista Apuntes del Cenes, vol. XXIX, N.º 49, I semestre, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, pp. 179-206.
- Moncayo, Edgard (2008). Cambio estructural: trayectoria y vigencia de un concepto. En: Revista CIFE N.º 13, Universidad Santo Tomás, Bogotá, pp. 235-249.
- Moncayo, Edgard (2011). Cambio estructural, crecimiento e industrialización en América Latina 1950-2005, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, mayo. Bogotá: Programa de Doctorado en Ciencias Económicas, 213p.
- Neffa, Julio César (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, Buenos Aires: CLACSO, pp. 39-70.
- OIT (2015). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El empleo en plena mutación. Resumen ejecutivo. Ginebra: OIT, 7p.
- ONUDI (2013). Informe sobre el desarrollo industrial 2013. La creación sostenida del empleo: el rol de la industria manufacturera y el cambio estructural, Resumen, 29p.
- Parra, Mónica (2012). Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano. Premio Germán Botero de los Ríos. Bogotá: Fedesarrollo, 70p
- Pineda, Javier (2014). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales. Bogotá: Fescol, 32p.
- Quevedo, Eduardo (2000). Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina. En: Papeles de población, vol. 6, N.º 26, octubre-diciembre, Universidad Autónoma del Estado de Toluca, Toluca, México, pp. 88-107.
- Ramírez, Juan Carlos (2011). Elementos de discusión sobre el trabajo temporal y tercerizado. Resultados de la encuesta social longitudinal de Fedesarrollo 2010 trabajo temporal e indi-

- recto y sus implicaciones sobre el mercado laboral. En: Debates de Coyuntura Económica y Social, N.º 89, Fedesarrollo, noviembre, Bogotá, pp. 38-40.
- Rodríguez, Edilberto (2010). Los orígenes de la desindustrialización colombiana. En: Revista Apuntes del Cenes, vol. XXIX, No. 50, II semestre, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Tunja, pp. 43-72.
- Romo, David y Musik, Guillermo (2005). El concepto de competitividad. En: Revista Comercio Exterior, vol. 55, N.º 3, marzo, México, pp. 200-214.
- Safón, Vicente (1997). ¿Del fordismo al posfordismo? El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial. En: Congreso de Ciencia Regional de Andalucía, Jerez de la Frontera, pp. 310-318.
- Salama, Pierre (2012). Globalización comercial: desindustrialización prematura en América Latina e industrialización en Asia. En: Revista Comercio Exterior, Vol. 62, N.º 6 noviembre y diciembre, México, pp. 34-44.
- Sánchez, Roberto (2012). Características de producción y empleo en la industria en Colombia. En: La Plata: VII Jornada de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, 19p.
- Vásquez, Héctor (2013). Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las empresas de servicios temporales. Medellín: ENS, Agencia de Información Sindical, 7p.

REFERENCIAS JURÍDICAS Y OTROS DOCUMENTOS

- ACOSSET (2015). Observatorio del mercado laboral, Informe estadístico a junio de 2015.
- ACRIP y Fedesarrollo (2013). La tercerización laboral en Colombia. En: Informe mensual del mercado laboral, Bogotá: Fedesarrollo, agosto, pp. 1-6.
- Código Sustantivo del Trabajo (CST). Adoptado por el Decreto 2663 de 5 de agosto de 1950. Bogotá D. E.
- CONFECOOP (2013). Desempeño sector cooperativo colombiano, Bogotá.
- Congreso de Colombia (1990). Ley 50. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá D. E., diciembre 28.
- Congreso de Colombia (1990). Ley 60. Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. Bogotá D. E., diciembre 28.
- Congreso de Colombia (1991) Ley 10. Por la cual se regulan las empresas asociativas de trabajo. Bogotá, enero 21.
- Congreso de la República de Colombia (1993). Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se y se dictan otras disposiciones. Bogotá, diciembre 23.
- Congreso de Colombia (2002). Ley 789. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo. Bogotá D. C., diciembre 27.

Congreso de Colombia (2003). Ley 797. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan otras disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. Bogotá D. C., enero 29.

Congreso de Colombia (2010). Ley 1429. Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo. Bogotá D. C., diciembre 29.

Congreso de Colombia (2008). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá D. C., julio 16.

Congreso de la República de Colombia (2012). Ley 1607. Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Bogotá D. C., diciembre 26.

Congreso de Colombia (2013). Ley 1610. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Bogotá D. C., enero 02.

Ministerio de la Protección Social (2006). Decreto 4369. Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones. Bogotá D. C., diciembre 04.

Ministerio de Trabajo (2015). Registro de Empresas de Servicios Temporales, Bogotá.

Presidencia de la República (1990). Decreto 468. Por el cual se reglamenta las normas correspondientes a las cooperativas de trabajo asociado contenidas en la Ley 79 de 1988 y se dictan otras disposiciones sobre el trabajo cooperativo asociado. Bogotá D. E., febrero 23.

Presidencia de la República (2006). Decreto 4588. Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Bogotá D. C., diciembre 27.

Presidencia de la República (2012). Decreto 0884. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Bogotá D. C., abril 30.