



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE SOCIOLOGÍA
Y DEMOGRAFÍA

**PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL EN TRECE CIUDADES Y
ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA, 2011 y 2017**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO EN:

MAESTRA EN ESTUDIOS DE POBLACIÓN

PRESENTA:

LIC. MARÍA RUBIELA RODRÍGUEZ SOCHA

Director:

Dr. José Aurelio Granados Alcantar

Codirector:

Dr. José Luis Niño Amézquita

Pachuca de Soto Hidalgo, México, enero 2019



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
 Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades
 School of Social Sciences and Humanities
 Área Académica de Sociología y Demografía

UAEH/ICSHU/MEP/95/2019
 Asunto: Impresión de tesis

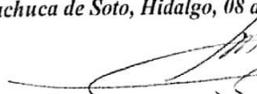
MTRO. JULIO CÉSAR LEINES MEDÉCIGO
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE

Sirva este medio para saludarlo, al tiempo que nos permitimos comunicarle que una vez leído y analizado el proyecto de investigación titulado **“PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL EN TRECE CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA, 2011 y 2017”**, que presenta la **Lic. María Rubiela Rodríguez Socha**, matriculada en el programa de posgrado Maestría en Estudios de Población 12ª generación (2017-2018), con número de cuenta **373331**; consideramos que reúne las características e incluye los elementos necesarios de un trabajo de tesis de maestría. Por lo que, en nuestra calidad de sinodales designados como jurado para el examen de grado, nos permitimos manifestar nuestra aprobación a dicho trabajo.

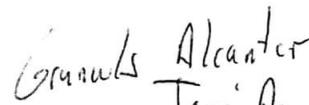
Por lo anterior, hacemos de su conocimiento que la alumna mencionada, le otorgamos nuestra autorización para imprimir y empastar el trabajo de tesis, así como continuar con los trámites correspondientes para sustentar el examen de grado.

Sin otro particular, quedamos de Usted.

ATENTAMENTE
“AMOR, ORDEN Y PROGRESO”
 Pachuca de Soto, Hidalgo, 08 de Enero de 2019


Dr. Alberto Severino Jaén Olivas
DIRECTOR




Dr. José Aurelio Granados Alcantar
DIRECTOR DE TESIS


Dr. Germán Vázquez Sandrin
COORDINADOR DE LA MEP


Dra. Sonia Bass Zavala
PROFESORA INVESTIGADORA


Dra. Laura Myriam Franco Sánchez
PROFESORA INVESTIGADORA



Carr. Pachuca-Actopan Km. 4
 Col. San Cayetano
 Pachuca, Hidalgo, México; C.P. 42084
 Teléfono: 52 (771) 71 720 00 Ext. 5200, 4201, 4205
 icshu@uah.edu.mx

www.uah.edu.mx

Dedicatoria

A mi sobrina Valentina, eres mi motivo más grande mi peque

A mis hermanos Flor y Camilo, por caminar conmigo siempre, son mi vida

A mis papas por nunca dejar de insistir, por aceptar y acompañar a la distancia este proceso

*A Tñ por regalarle a mi vida tantos momentos maravillosos, tantas sonrisas, tanto afecto, tanta vida,
tanto amor, nuevos sueños...*

A los míos que partieron y no pude despedir mientras no estuve en casa

A mis amigos por estar siempre, especialmente a Karla y Carlos por tantas noches de trabajo juntos

Al pueblo mexicano, porque sin su trabajo y dedicación esto no sería posible

A la vida por traerme a este México maravilloso y regalarme tantos momentos, tantas sorpresas

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de México (CONACYT) por el apoyo económico que me brindo para llevar a buen término mi formación de posgrado, por tratarme a mí y a mis compañeros extranjeros como estudiantes y no hacer distinción de nuestras nacionalidades, por creer en los migrantes.

A la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) por acogerme durante estos dos años en esta casa de estudios.

A la Maestría en Estudios de Población (MEP), por su acompañamiento constante en este proceso, por abrirme sus puertas y tenerme en sus aulas de clase.

A la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO, México por brindarme un espacio de formación dentro de su academia durante mi estancia de investigación.

A mi director de tesis y a cada uno de los maestros que acompañaron mi proceso formativo durante estos dos años

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y ANTECEDENTES DE LA PRECARIEDAD LABORAL	10
Introducción.....	10
1.1 Precariedad laboral: una aproximación histórico – conceptual	11
1.1.1 La precariedad laboral en el contexto de América Latina	17
1.1.2 Precariedad laboral en el contexto de Colombia.....	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO	43
2 Introducción	43
2.1 Marco teórico	44
2.1.1 Jóvenes y condiciones laborales precarias.....	44
2.1.2 Mercado laboral, empleo precario y precarización laboral.....	48
2.1.3 Cuestiones teórico-metodológicas de la precariedad laboral.....	55
2.2 Marco metodológico	57
Introducción.....	57
2.2.1 Gran Encuesta Integrada de Hogares	58
2.2.2 Metodología	59
CAPÍTULO III: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	69
3 Introducción	69
3.1 Características generales de la economía Colombiana	69

3.2 Mercado laboral colombiano	73
3.3 Mercado laboral en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia	75
3.4 Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados.....	80
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL ENTRE TRABAJADORES ASALARIADOS JÓVENES	84
4 Introducción	84
4.1 Índice de precariedad laboral juvenil.....	84
4.2 Condiciones demográficas y contextuales por niveles de precariedad.....	88
4.2.1 Condiciones demográficas	88
4.2.2 Condiciones contextuales	97
5 CONCLUSIONES	112
6 ANEXOS.....	117
BIBLIOGRAFÍA	127

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 2.1. Tasa mensual de ocupación trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia	62
Gráfica 2.2. Tasa mensual de desempleo, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia	62
Gráfica 3.1. PIB variación porcentual anual del PIB de Colombia 2006-2017 provisional (a precios constantes de 2015).....	70
Gráfica 3.2. Variación porcentual mensual de la inflación total en Colombia 2007 - 2017	72
Gráfica 3.3. Variación porcentual anual (con respecto al año anterior) del salario nominal en Colombia, 2000-2018	73
Gráfica 3.4. PET, PEA, PNEA anual de Colombia, 2009-2017.....	74
Gráfica 3.5. Tasas de ocupación y desempleo de Colombia y 13 ciudades y áreas metropolitanas, 2008 -2017	74
Gráfica 3.6. Distribución porcentual de la población total por sexo y edad en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017.....	76
Gráfica 3.7. Pirámide de población trece ciudades y AM, 2011	77
Gráfica 3.8. Pirámide de población trece ciudades y AM, 2017	77
Gráfica 3.9. Tasa de habitantes jóvenes, total y sexo, por cada 10000 habitantes en trece ciudades y AM, 2011 y 2017.....	77
Gráfica 4.1. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por parentesco con el jefe del hogar y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	94
Gráfica 4.2. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por situación conyugal y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	96
Gráfica 4.3. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por rama de actividad económica y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011.....	101
Gráfica 4.4. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por rama de actividad económica y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2017.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. PIB a precios constantes de 2015, grandes ramas de actividad económica de Colombia	71
Tabla 3.2. Tasas de dependencia demográfica en trece ciudades y AM de Colombia, 2011 y 2017	78
Tabla 3.3. Mercado laboral de las trece ciudades y AM de Colombia, 2011 y 2017.....	79
Tabla 3.4. Jóvenes asalariados por total y sexo de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia	81
Tabla 3.5. Escolaridad por sexo y total de jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia.....	81
Tabla 3.6. Situación conyugal por sexo y total de jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia.....	82
Tabla 3.7. Parentesco por sexo y total de jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia.....	82
Tabla 4.1. Análisis factorial: varianza total explicada 2011 y 2017.....	85
Tabla 4.2. Componente extraído (a) por análisis factorial, 2011 y 2017	86
Tabla 4.3. Análisis de confiabilidad a partir de los estadísticos Alfa de Cronbach y KMO, 2011 y 2017	86
Tabla 4.4. Índices de precariedad laboral juvenil, 2011 y 2017.....	87
Tabla 4.5. Porcentaje de hombres y mujeres jóvenes asalariados, por niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017.....	89
Tabla 4.6. Porcentaje total de trabajadores asalariados jóvenes por grupo de edad y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017 .	90
Tabla 4.7. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, grupo de edad y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017 .	91
Tabla 4.8. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, años escolares y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017 .	92
Tabla 4.9. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, parentesco con el jefe del hogar y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	95

Tabla 4.10. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por situación conyugal, sexo y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	97
Tabla 4.11. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes total por nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	98
Tabla 4.12. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo femenino y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	99
Tabla 4.13. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo masculino y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	100
Tabla 4.14. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, rama de actividad económica y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	103
Tabla 4.15. Porcentaje de trabajadoras asalariadas jóvenes por tipo de oficio y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	104
Tabla 4.16. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por tipo de oficio y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	105
Tabla 4.17. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por tamaño de empresa y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011	106
Tabla 4.18. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por tamaño de empresa y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2017	107
Tabla 4.19. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por tamaño de empresa, sexo y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017	108
Tabla 6.1. Áreas geográficas de Colombia donde se aplica la GEIH.....	118

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 3.1. Departamentos y capitales de Colombia, áreas de estudio, trece ciudades y áreas metropolitanas	75
--	----

RESUMEN

La investigación analiza la precariedad laboral entre jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia durante los años 2011 y 2017, apoyándose en la construcción de un índice de precariedad laboral juvenil realizado a partir de un análisis factorial. El análisis principal al que ha llegado a investigación es que entre los dos años, las condiciones de precariedad se mantuvieron entre la población joven de dichas ciudades.

Un mayor número de años escolares (doce o más años) ya no se presenta como garante para no sufrir precariedad laboral. Estos jóvenes principalmente eran hijos de los jefes de los hogares, esposas o parejas en el caso de las mujeres y jefes de hogares en el de los hombres. Mayoritariamente se encontraban no unidos y se evidencian incrementos de la precariedad alta cuando se analizaban a los trabajadores unidos.

PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL EN TRECE CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA, 2011 y 2017

INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización y la dinámica propia del sistema capitalista han propiciado, agudizado y transformado la forma en que se desarrollan los fenómenos económicos, sociales y políticos, afectando en mayor o menor medida las condiciones de vida de diferentes grupos poblacionales. Estos procesos no se gestan de manera espontánea, son producto de profundas reformas en los modos de producción y regulación dentro de los países durante largos períodos de tiempo.

Inserto dentro de esta dinámica, el empleo y la estructura del mercado laboral también han evolucionado, pasando de la servidumbre que se abolió a finales del siglo XVIII durante la Revolución Francesa, a un trabajo “libre” en el que los trabajadores al no tener otro medio de producción, vendían su mano de obra. Durante esta época como lo denunciaron Marx, Engels y otros científicos sociales, esa “libertad” no se propició abiertamente para todos los trabajadores (Castel, 2010).

Esto puso en evidencia la importancia del trabajo como medio de acumulación de capital, pero tan solo hasta el siglo XX gracias a la consolidación de la sociedad salarial, se instauraron oficialmente los derechos sociales y laborales, con los cuales se reconoció por primera vez la dignidad de los trabajadores (Castel, 2010; Braverman, 1980).

Estas condiciones se mantuvieron relativamente estables hasta los años sesenta del siglo XX, pero cambiaron en los años ochenta del mismo, con la entrada de políticas económicas de corte neoliberal. Se produjeron una serie de reformas y transformaciones políticas que promovieron cambios en las condiciones laborales, gestándose así un proceso

de precarización laboral o pérdida de derechos previamente adquiridos por los trabajadores (Castel, 2010).

De esta manera las circunstancias cambiantes han llevado a que diferentes grupos de población estén expuestos a sufrir condiciones precarias de empleo, tal es el caso de personas adultas que sobrepasan los límites de edad de contratación o aquellos que apenas están ingresando al mercado laboral como los jóvenes. Son grupos de población que necesitan obtener de alguna manera un ingreso que asegure su manutención y por ende su reproducción, situación que los lleva a aceptar trabajos con condiciones laborales precarias que determinan a la postre sus condiciones de vida.

En el caso latinoamericano se hace una distinción particular, el desarrollo del mercado laboral de estos países no se propició como en los países desarrollados, bajo la figura del trabajo salarial de pleno empleo.

Cohabitan en países mayoritariamente subdesarrollados dos formas de precariedad laboral, la primera derivada de los trabajos asalariados y la segunda, una precariedad con raíces ancestrales. De esta forma, se presenta la paradoja de trabajadores pobres en empresas modernas (Garza, 2001: 28) y trabajadores que tradicional e históricamente no han sido cobijados por derechos sociales o laborales.

Por su parte, en el contexto colombiano la configuración de la precariedad laboral se hizo evidente, tras la entrada de gobiernos liberales sobre la década de 1990, los cuales facilitaron la apertura del mercado interno, aplicando las “recomendaciones” de organismos internacionales relacionadas con la flexibilización de las condiciones laborales, encaminadas a dinamizar el empleo y reducir el desempleo.

Estas leyes plasmaron lo que ya se estaba evidenciando en la región, el deterioro paulatino de los derechos adquiridos por los trabajadores, en parte por el deterioro de las condiciones de sindicalización que hasta ese momento habían garantizado la permanencia de derechos para trabajadores sindicalizados, injiriendo en estos para disminuir sus demandas laborales de forma directa e indirecta.

A la par de este proceso también se gestaron cambios entre la población joven del país, en 1975 se empezó a reconocer la mayoría de edad desde los 18 años y no desde los 25 como sucedía anteriormente, situación que habilitó a una mayor parte de la población a participar en procesos políticos que condujeron a la instauración de la nueva Constitución Política de Colombia en 1991.

Bajo esta nueva carta magna empezaron a surgir normativas encaminadas a tratar la problemática laboral de los jóvenes, principalmente para combatir las altas tasas de desempleo que históricamente los han afectado y mejorar las condiciones laborales de esta población.

Dicha situación ha implicado que por un lado se establezcan mecanismos para “controlar” las altas de desempleo entre la población joven, particularmente desde el sector gubernamental, pero esta no es la única problemática que afecta a la población joven en edad de trabajar, debido a que los procesos de precarización laboral también ha afectado a aquellos jóvenes que a pesar de ser trabajadores asalariados han vivido como el resto de la población asalariada los procesos de flexibilización laboral y apertura económica.

Esta situación conduce entonces a analizar cómo han evolucionado las condiciones laborales de los trabajadores asalariados jóvenes del país, porque los procesos de precarización pueden tener implicaciones directas sobre sus decisiones o formas de vida que a la postre están relacionadas con aspectos demográficos, vitales dentro de la dinámica demográfica de Colombia.

Es por ello que a partir del contexto anterior y teniendo en cuenta que la población ocupada del país mayoritariamente se encuentra asentada en ciudades y áreas metropolitanas principales, se ha planteado indagar sobre las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes asalariados, buscando dar respuesta a tres interrogantes:

- i) *¿Cómo se ha abordado históricamente el estudio de la precariedad laboral que han sufrido los trabajadores en diferentes contextos y bajo qué marcos de referencia teóricos y metodológicos se ha estudiado dicha precariedad?*

- ii) *¿Qué características sociodemográficas presentan los trabajadores jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia y las de los contextos en el que desarrollan sus actividades laborales?*
- iii) *¿Cuál ha sido el comportamiento de las condiciones de precariedad laboral entre los trabajadores jóvenes asalariados en las trece ciudades del país?*

Para responder estos cuestionamientos la investigación parte de la *hipótesis de que en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, las diferencias en las condiciones laborales precarias de trabajadores jóvenes asalariados, medidas a partir de aspectos demográficos (individuales y familiares), contextuales y laborales, no han disminuido, por lo cual esta población no ha logrado mayor estabilidad laboral y mejores condiciones de contratación, situación que condiciona decisiones como la salida definitiva del hogar familiar o la unión que influyen en la fecundidad.*

Por consiguiente, *el objetivo general de la investigación es determinar el comportamiento de la precariedad laboral de trabajadores jóvenes asalariados, en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia durante los años 2011 y 2017.*

Para cumplir con este objetivo general se han establecido tres objetivos específicos:

- i) *Analizar cómo se ha abordado históricamente el estudio de la precariedad laboral que han sufrido los trabajadores en diferentes contextos y los marcos de referencia teóricos y metodológicos utilizados.*
- ii) *Determinar las características sociodemográficas de los trabajadores jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia y las de los contextos en el que desarrollan sus actividades laborales.*
- iii) *Establecer el comportamiento de las condiciones de precariedad laboral entre los trabajadores jóvenes asalariados en las trece ciudades del país.*

Este análisis se *justifica* teniendo en cuenta que mientras los estudios económicos indagan solamente los procesos por los cuales el hombre explota los recursos de la naturaleza para su subsistencia y los modos en que los distribuye y consume. Los estudios de población analizan a su vez al hombre en perspectiva, es decir, no solamente desde los

procesos de producción, sino también los de reproducción de la vida y todos los fenómenos que le son peculiares (Vieira, 1973).

Resalta de manera particular la importancia que tiene dentro de los estudios de población el análisis de la unidad (el individuo) y al mismo tiempo el de la colectividad del trabajo, que se encarga de la conservación de la vida como especie. Así, la actividad económica se plantea como la forma en que el hombre moldea el medio natural para asegurar la supervivencia, teniendo en cuenta que la transformación de los medios de subsistencia, no es espontánea, se desarrolla de manera organizada, colectiva y se llama *trabajo* (Vieira, 1973).

Por eso, fenómenos demográficos como el nacimiento, la duración de la vida, la muerte, tienen que ser analizados en sus bases económicas, o sea, en los tipos y modos de actividad humana sobre el medio natural que corresponden a cada uno de dichos fenómenos” (Vieira, 1973: 73).

Se entiende entonces que los elementos primordiales del proceso demográfico son el individuo y la naturaleza, pero existen una serie de mediadores, que hacen que los sistemas de relaciones sociales y los fenómenos económicos se complejicen con el desarrollo histórico de las civilizaciones (Vieira, 1973: 77). De esta forma, una serie de mediaciones particulares en materia laboral se han gestado a lo largo de la historia, impactado los procesos de reproducción, ejemplo de ello son los derechos sociales y laborales de los trabajadores.

Esta situación ha socavado la condición de “estabilidad” de los trabajadores y evidencia una serie de categorías en las que se insertan distintos tipos de precariedad, tanto dentro de las relaciones tradicionales asalariadas, como en aquellas típicas, derivadas de labores ancestrales que son características de países subdesarrollados.

Así, la población trabajadora de todo el mundo se ha enfrentado a las transformaciones de las condiciones laborales, no obstante, algunos grupos poblacionales son más propensos a ser afectados por condiciones precarias en material laboral.

Los jóvenes son uno de esos grupos poblacionales que enfrentan transiciones entre el ámbito familiar, educativo y laboral, cambiantes, inciertas y en cierta medida riesgosas. Particularmente en materia laboral se mueven entre varios estados, desde aprendices sin salario hasta desempleados, situación que los obliga a emplearse en ocasiones con condiciones laborales-contractuales desfavorables, caracterizadas por contratos de corto tiempo, que no cuentan con afiliación al sistema de salud, pensiones y riesgos profesionales (Calle, 2013).

Por ende, entre más precaria sea la situación laboral de los jóvenes, más afectadas se verán las condiciones bajo las cuales vive, se reproduce y convive con su entorno, situación que presiona negativamente sobre la toma de decisiones relacionadas con la independencia y la unión, que son en últimas determinantes del proceso demográfico, debido a que tienen efectos por ejemplo sobre la tasa de fecundidad que a futuro condiciona a la población económicamente activa.

Por otra parte, las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes también hacen parte de las preocupaciones plasmadas a nivel mundial en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), promovidos por organismos internacionales como Naciones Unidas y la CEPAL en el contexto latinoamericano.

Fundamentalmente el octavo objetivo de desarrollo sostenible establece en su meta número cinco que para el año 2030, se debe lograr empleo pleno, productivo y decente para todos los trabajadores, incluyendo a los jóvenes y personas con discapacidad, a la par de lograr igualdad en la remuneración salarial (CEPAL, 2016). Colombia al igual que otros países ha suscrito de manera voluntaria su compromiso para lograr que esta y otras metas planteadas se cumplan en el país.

Esta situación conlleva a que sea necesario analizar desde diferentes perspectivas cómo han evolucionado las condiciones de los trabajadores colombianos y de forma particular la de los jóvenes que se encuentran en plena capacidad productiva y reproductiva. No obstante, a la par también se hace necesario tener información actualizada de estos procesos, por lo tanto se busca que a partir de la información generada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y los

datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) se puedan analizar las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes asalariados del país.

Para realizar esto se analizan inicialmente los antecedentes de la investigación junto con los aspectos teóricos y metodológicos que dan paso a un análisis de las características sociodemográficas individuales y contextuales de la población objeto de estudio, realizando finalmente una construcción de un índice de precariedad laboral juvenil en los años 2011 y 2017.

Estos aspectos se abordan en seis sub-apartados, Introducción; Capítulo I: estado del arte y antecedentes de la precariedad laboral; Capítulo II: Marco teórico-metodológico; Capítulo III: caracterización sociodemográfica y contextual de la población joven asalariada en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia; Capítulo IV: análisis y resultados de la medición del comportamiento de la precariedad laboral y finalmente aparecen las conclusiones de la investigación.

En el Capítulo I se establece una aproximación histórico- conceptual de la precariedad laboral a partir de un contexto histórico integrado con diferentes investigaciones que han estudiado las particularidades del fenómeno en el contexto de América Latina y Colombia.

El Capítulo II aborda el desarrollo de la construcción del marco teórico – metodológico en el que se describen la concepción de joven desde diferentes ámbitos, el proceso de precarización dentro del mercado laboral y algunos problemas relevantes asociados a la medición de dicha precariedad. Metodológicamente se presentan aspectos de la fuente de información seleccionada para medir precariedad laboral, las variables y la metodología de análisis factorial usada para realizar la medición de la precariedad entre jóvenes asalariados.

En el Capítulo III se describen tanto las características sociodemográficas de la población de estudio, así como aspectos contextuales y laborales relacionados con los lugares en los que se efectúa el análisis de precariedad en Colombia.

Posteriormente en el Capítulo IV se presentan los resultados de los índices de precariedad laboral elaborados a partir de las condiciones laborales identificadas para la medición en los años 2011 y 2017 aplicando análisis factorial y de los cuales se realiza un análisis dividido en cuatro niveles de precariedad laboral (extrema, alta, baja y no precaria). En este capítulo también se hace un análisis de cómo se distribuyen los niveles de precariedad laboral entre los trabajadores cuando se analizan las condiciones demográficas y contextuales propias de estos trabajadores, fundamentalmente teniendo en cuenta las diferencias por sexo.

Finalmente se encuentran las conclusiones de la investigación que resumen como las condiciones de precariedad laboral entre los jóvenes objeto de estudio principalmente se mantuvieron en el período de estudio.

Se presentan algunas variaciones que principalmente dan cuenta de los efectos del incremento del número de años escolares o la edad en las condiciones de precariedad laboral, así como la posición de estos trabajadores con los jefes de hogar y su propia situación conyugal. En relación con el aspecto contextual se analiza cómo ha evolucionado la precariedad en diferentes niveles dentro de las ciudades y áreas metropolitanas de la investigación y como se ubicaron los niveles de precariedad por ramas de actividad económica, oficios y tamaños de empresas.

CAPÍTULO I: ESTADO DE LA CUESTIÓN Y ANTECEDENTES DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Introducción

El trabajo como actividad humana creadora, capaz de otorgar los medios necesarios que le permiten al hombre reproducirse para asegurar la supervivencia, se ha transformado de acuerdo al modo de producción en el que se inserta, pasando de la esclavitud, a la servidumbre y posteriormente al trabajo asalariado en el sistema capitalista.

Dentro de este proceso tres aspectos han sido relevantes, el reconocimiento de la utilidad social del trabajo, el establecimiento de los derechos sociales, laborales y de protección social en el siglo XX bajo la sociedad asalariada y las transformaciones generadas por los procesos de flexibilización derivados de políticas neoliberales, que han modificado mediadores (derechos previamente adquiridos), favoreciendo el detrimento de condiciones laborales de los trabajadores, configurándose así condiciones laborales precarias.

Bajo estas circunstancias en el primer capítulo se describe la evolución del estado de la cuestión de las condiciones laborales precarias, a partir de la concepción del trabajo y su evolución en términos histórico – conceptuales; se analiza también la configuración de la precariedad laboral entre los trabajadores jóvenes.

Lo anterior se describe desde una perspectiva de análisis en contextos diferenciados, caracterizando las particularidades de las transformaciones laborales en general, así como las acaecidas en Latinoamérica y Colombia.

1.1 Precariedad laboral: una aproximación histórico – conceptual

El trabajo es un producto esencial de la humanidad, una propiedad inalienable del individuo humano, con la cual el hombre modifica el medio exterior (la naturaleza) para su subsistencia y la de los suyos. Es en sí mismo la manifestación más alta de individualidad e igualmente el medio en el cual se realiza la verdadera sociabilidad del individuo, por tanto el trabajo es una realidad social (Marx 1981; Feliz y Neffa, 2006).

Al ser separados los trabajadores de sus medios de producción como lo plantearon Marx(1981), Braverman (1980), Viera (1973), Neffa (2006) y Cuevas (2009), se ven obligados a vender su fuerza de trabajo como único medio de subsistencia, hecho que se hace evidente en mayor medida bajo el sistema capitalista. El trabajo pierde su esencia, su libertad y pasa a ser subordinado y alienado, pero a la vez se le reconoce como el único capaz de crear excedentes productivos que permiten la acumulación de capital. El trabajo entonces en sí mismo cumple una función social y es útil para el sistema capitalista.

De esta forma históricamente al trabajo se le ha reconocido su utilidad social, pero el reconocimiento de la dignidad de los trabajadores se produjo de manera tardía hasta el siglo XX, solamente bajo el régimen de una sociedad salarial que reconoció los derechos laborales de los trabajadores (Castel, 2010; Braverman, 1980).

Esta situación se derivó de profundas diferencias relacionadas con la concepción del trabajo que se habían instaurado desde la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII, porque a pesar de que allí se derogó el trabajo forzoso y el trabajo “regulado”, con el objetivo de lograr la “libertad” de emplearse y desarrollar actividades productivas, no todos los trabajadores se beneficiaron de dichas regulaciones.

Mientras los trabajadores generaron la acumulación de capital primario durante el desarrollo industrial, fueron sometidos a todo tipo de explotación y desigualdades, plasmadas en las obras de autores como Marx y Engels, quienes “denunciaron” que este nuevo régimen de “libertad” en ningún momento brindaba algún estatuto jurídico al trabajador y tampoco lo liberaba de la servidumbre que decía haberse abolido con la Revolución (Castel, 2010).

Solamente con el reconocimiento de los derechos a la protección social, al trabajo y a la conformación de asociaciones trabajadoras, el trabajo superó la función única de utilidad económica, en la que se vulneraban los derechos de los trabajadores.

El trabajo es considerado dentro de un sistema de derechos y deberes regidos por su utilidad colectiva y no ya solamente por la utilidad económica de los intercambios mercantiles. Es a partir de esas características sociales, públicas, colectivas, que puede comprenderse que el trabajo se convierta en el fundamento de una ciudadanía social (Castel, 2010: 68).

Se reconoció así que el trabajo no es una actividad aislada de los trabajadores, es una acción conjunta de un grupo, dentro de una forma de organización (Vieira, 1973).

No obstante, es necesario distinguir entre trabajo y empleo, mientras el primero hace referencia a la capacidad física de los seres humanos para realizar una actividad que además es capaz de crear valor, el empleo relaciona a un trabajo que ha adquirido un estatuto laboral no mercantil (vínculo salarial y condiciones laborales específicas). En un contexto de explotación laboral prevalece el trabajo, situación que genera grandes asimetrías a favor del capital, cuando sucede lo contrario y es el empleo el que predomina, la relación es más equilibrada (Castel, 1997; Pérez, 2014; Vejar, 2017).

Esta situación implicó que desde la promoción de los derechos de los trabajadores, de manera acentuada desde mediados de 1950 y en los años posteriores, se gestara toda una promoción del empleo asalariado, en el que los modos de vida, las modas culturales y la seguridad frente al futuro dejaron de vincularse necesariamente con la tenencia o no de un patrimonio, porque el asalariado con su ingreso y trabajo también podía ocupar ese tipo de posiciones.

Ello llevó a que se configuraran unas tipologías de asalariados entre los trabajadores de la época, que anudados al crecimiento económico de la pos-guerra y al crecimiento del Estado social, con una fuerte intervención para garantizar la protección social generalizada y mantener los equilibrios generales, permitieron el incremento en la productividad, el consumo y los ingresos salariales de los trabajadores de países desarrollados (Castel, 1997).

Sin embargo, para la década de 1950 a 1960 en América Latina también el Estado benefactor (social) hacia parte de la vida de los trabajadores, con rápidos cambios en los procesos de urbanización e industrialización, las condiciones de vida de miles de latinoamericanos cambiaron aceleradamente y junto con la teoría de la modernidad se puso énfasis en atender cuestiones relacionadas con la educación y la salud para lograr movilidad social, situaciones que llevaron a expandir educación, seguridad social, acceso a pensiones y servicios de salud entre los trabajadores remunerados y sus dependientes económicos (Martínez, 2005: 47)

En el contexto de América Latina como lo sugiere Pérez (2014: 19) el trabajo no se derivó suficientemente en empleo y por lo tanto las relaciones laborales han estado marcadas por asimetrías persistentes. Esta situación ha involucrado por una parte a trabajadores mayoritariamente gubernamentales o de grandes compañías que logran el estatus de trabajadores asalariados y aquellos que mantienen un trabajo históricamente atípico, e “informal” característico de la región.

Así, trabajadores asalariados beneficiados por el Estado social, vivieron bajo la figura de una relativa “estabilidad” en la que podían “asegurar” en alguna medida el futuro de sus descendencias, garantizándoles con su trabajo condiciones en las cuales se pudieran desenvolver manteniendo el statu quo de la época o superándolo.

Desde la década de 1960 y acentuadamente sobre 1980 se evidenció el deterioro de la sociedad salarial. A pesar de que la estructura de esta sociedad se mantenía, las condiciones y reglas que hacían esto posible empezaron a modificarse con la entrada en vigencia de políticas económicas de corte neoliberal, que trajeron consigo riesgos no solamente sobre los niveles de empleo, también modificaron las condiciones de contratación laboral, facilitando la configuración de empleos con contratos “atípicos”, de corta duración, a tiempo parcial (Castel, 2010).

La desocupación masiva y la precarización de las relaciones de trabajo, que se agravan en el decenio siguiente, porque ambas persisten, son las dos grandes manifestaciones de una desestabilización profunda de las regulaciones de la sociedad salarial[...] con el correr de los años se hizo cada vez más claro que para un número creciente de

trabajadores la relación laboral dejaba de ser el basamento estable a partir del cual podía alimentarse el proyecto de construir una carrera, dominar los avatares del porvenir y contener la inseguridad social (Castel, 2010: 79).

Bajo este contexto, el trabajo empezó a caracterizarse por tener condiciones de inseguridad e inestabilidad estructural que modificaban y debilitaban el carácter integrador de este en las sociedades contemporáneas, proceso que se conoce como precariedad y que en casos extremos puede conducir hacia la exclusión social de la población (Guadarrama, Hualde y López, 2012: 213-214).

La precariedad se configura entre las relaciones laborales más débiles o las menos protegidas, situación que produce alternancias entre dos empleos, sucesión de períodos de actividad e inactividad, sobre todo entre jóvenes que ingresan al mercado laboral (Castel, 2010: 128).

En este mismo sentido el término precariedad laboral fue “adoptado” porque como señala Mora (2012b: 88) es un término de fácil comprensión, que se introdujo rápidamente en el mundo académico al permitirse simplificar un complejo proceso social concentrándose en explicar sus efectos, situación que permitió a la vez la comunicación entre la academia y los formuladores de política pública.

Este proceso ha estado acompañado por una serie de características que lo distinguen de otros fenómenos, una de ellas es la flexibilización laboral, una estrategia de reorganización de sistemas productivos encaminada a generar “competitividad” empresarial. Fundamentalmente el proceso incrementó la desregulación laboral, producto de la liberalización de las economías y la disminución del poder negociador de los sindicatos (Mora , 2012b: 90).

Estos elementos han permitido que de cierta forma un planteamiento principal se haya difundido entre los estudiosos de la precariedad laboral, porque

[u]na de las principales hipótesis que subyace a varios trabajos subraya que el cambio de modelo de acumulación, la reestructuración económica y la flexibilización de las relaciones laborales han propiciado un mayor desbalance de poder en los mercados de trabajo, lo cual

se ha traducido en un deterioro en las condiciones de trabajo y, por tanto, en una mayor expansión del empleo precario (Mora y Oliveira, 2009: 206).

El proceso de precarización se evidencia entonces como el centro de nuevas exigencias tecnológicas y económicas de la evolución del capitalismo, que en cierta medida cuestiona la estructura de la relación laboral y produce un retroceso en el régimen de bienestar previamente logrado por los trabajadores.

Tres elementos cristalizan esto, de acuerdo a Agulló (2001) y Castel (1997): la desestabilización de los “estables”, relacionada con los procesos de apertura de las economías y la “reorganización” de las condiciones laborales; la manifestación de un déficit de lugares en la estructura social, es decir un desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral que produce desempleo y la instalación de la precariedad (en su magnitud), con procesos de flexibilidad y disminución de derechos adquiridos previamente por los trabajadores.

No obstante, como señala Offe (1992;1997) dentro del análisis de condiciones laborales precarias se distinguen dos tipos de precariedad: la precariedad de la situación social, en la que existe un empleo no regulado: desempleados, subempleados, jubilados de manera anticipada, autoempleos, empleados a plazo fijo y la precariedad de la subsistencia, “pobres con trabajo” o trabajadores desprotegidos, no cuentan siquiera con protección social (Agulló, 2001: 105).

En el caso de los países latinoamericanos mayoritariamente subdesarrollados señalan Guadarrama et al., (2012: 216) existen dos ejes conceptuales diferentes desde los que abordan el tema de la precariedad laboral, por un lado el que alude al trabajo precario derivado de la sociedad laboral y el que esta relacionado con la heterogeneidad del trabajo.

Reconocen que en latinoamérica no existió como tal una sociedad asalariada de pleno empleo como la que se gestó en países desarrollados, por el contrario, observan diversas formas de precariedad laboral con raíces ancestrales, que a partir de los años ochenta se mezclaron con las nuevas formas de precariedad surgidas con la apertura de las economías de los países de la región.

Se denotan entonces como trabajos precarios a los nuevos y viejos trabajos, formales e informales, manuales y no-manuales, calificados y muy especializados, considerando que todos ellos tienen un grado de heterogeneidad que conduce en cierta medida a la precariedad laboral, porque “no es cierto en América Latina que la mayoría de los obreros de establecimientos mayores a los micro estén en condiciones salariales y laborales muy distantes de los primeros. Se da la supuesta paradoja de trabajadores pobres en empresas modernas” (Garza , 2001: 28).

Por ende, la precariedad laboral es un constructo conceptual que tiene inmerso un sinfín de relaciones y formas de inserción laboral, que le dan el carácter heterogéneo, lo cual hace que medir, cuantificar, comparar y homologar los diferentes aspectos que lo componen desde una sola categoría sea un trabajo complejo (Rubio, 2010; Tissera, 2009).

A pesar de esto, se han propuesto alternativas que permiten presentar de manera general las condiciones que caracterizan esta precariedad, tal es el caso de la esquematizada por Cano (1998) y presentada por Mora (2012b: 93) en la que señalan cuatro aspectos por los cuales cierto tipo de trabajo puede ser considerado como precario y que a su vez son un punto de partida para realizar la medición o cuantificación del fenómeno.

- i) La falta de seguridad sobre la continuidad laboral, que además de trabajo temporal abarca trabajos clandestinos y contractualmente estables pero amenazados por las situaciones de crisis económica
- ii) La vulnerabilidad y degradación de las condiciones laborales del trabajador en materia de jornada laboral, asignación de responsabilidades, aspectos de salud laboral, entre otras.
- iii) La insuficiencia y vulnerabilidad generada por ingresos salariales percibidos por el subempleo, trabajo a tiempo parcial o discriminación salarial.
- iv) La reducción de la protección social de los trabajadores.

Bajo este contexto el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores ha llevado a que varios investigadores se interesen por estudiar cómo se han configurado dichas relaciones laborales en diferentes contextos, cuáles son las dimensiones que más influyen en la medición de la precariedad laboral, cómo afecta en mayor o menor medida a

grupos poblacionales particulares y cuáles son sus efectos sobre las condiciones de vida de la población.

1.1.1 La precariedad laboral en el contexto de América Latina

En el contexto de América Latina varios fueron los escenarios que configuraron el entorno que facilitó el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores. Tras la crisis económica mundial de los años treinta del siglo XX y los efectos devastadores de la II Guerra Mundial, en los países de América Latina se gestó el modelo industrial de sustitución de importaciones (ISI) para suplir las deficiencias en las importaciones que hasta esa época llegaban desde Europa y a la vez incentivar la producción e industrialización interna de los países.

Esta situación permitió la expansión del sector manufacturero y actividades del sector secundario y terciario; se crearon las instituciones de seguridad social y como rasgo principal se dio mayor participación de las mujeres en actividades productivas remuneradas; se consolidaron también procesos de urbanización y se crearon empleos formales, producto de múltiples luchas sindicales (con formalización limitada), aunque paralelamente estas situaciones generaron desigualdades profundas en la sociedad latinoamericana (urbana vs rural).

Además, el desarrollo del modelo ISI no fue acompañado con formación de capital humano y tecnificación de empresas, se limitó a producir de forma limitada y sin cubrir siquiera su capacidad instalada, pero en contraste los países se sirvieron de deuda externa para “apoyar” este proceso, situación que no “próspero” y derivó en la crisis de la deuda posterior.

Tras la crisis del petróleo de 1973 que trajo iliquidez y alza en el precio de materias primas y la posterior crisis de la deuda en los años 80s, los países de la región quedan sumidos en profundas desigualdades, inequidades, desajustes sociales y económicos, como efecto del cese de pagos que se inició con México en 1982. Producto de esta situación la

banca mundial y las instituciones financieras cesaron el crédito a los países de la región, configurándose así el punto de inflexión para dar inicio a lo que se conoce como la “década perdida” de América Latina.

Producto de la crisis los ingresos disminuyeron a sus niveles más bajos, se estancó el crecimiento económico, como efecto de la caída de las importaciones el desempleo incrementó a niveles alarmantes, colapsaron las exportaciones de materias primas, se apreció el dólar y se contrajeron las exportaciones no tradicionales, por ende la inflación creció, deteriorando el poder adquisitivo de los trabajadores y acentuando todavía más las desigualdades en los países latinoamericanos.

Así, se propició por un lado, el final del modelo de sustitución de importaciones en la región y por el otro, la intervención del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) con el objetivo de aplicar una serie de reformas estructurales y medidas de ajuste en los países, conocidas como “Consenso de Washington”, de tal forma que lograran controlar los niveles de inflación y en general impulsar el crecimiento económico en la región. Con estas medidas la región sufrió un cambio de modelo económico, el capitalismo había llegado y con este la apertura de los mercados hacia una economía cada vez más globalizada de acuerdo a los señalamientos de autores como Sáinz (2014), Rendón y Salas (1987), Martínez y Soto (2012).

En resumen en América Latina durante las últimas tres décadas se han generado transformaciones de política económica que a su vez han condicionado las normativas que regulan los empleos en la región. Estos procesos ha llevado a que de manera paulatina las restricciones al comercio internacional disminuyan, se apliquen medidas como la liberalización financiera, simplificación de sistemas tributarios, privatización de empresas estatales y reformas de mercados laborales con políticas de flexibilización y desregulación (Mancini, 2017: 139).

En este sentido la flexibilización de los mercados de trabajo como señalara Lagos (1994: 93) esconde los intentos por revertir beneficios logrados por trabajadores a mediados del siglo XX, “oculta el deseo de los empleadores de hacerse más competitivos mediante el

expediente de hacer menos seguras las condiciones de empleo y no a través de la tecnología avanzada o una fuerza de trabajo mejor capacitada”,

Puntualmente las reformas y los procesos de flexibilización laboral, afectaron directamente los salarios (W) de los trabajadores, porque fueron los que recibieron el peso de los ajustes y la recuperación económica, principalmente de aquellos que mantenían una relación salariable más formal.

El W comprende una relación social que contempla tres aspectos fundamentales: i) el salario directo: que es el pago por trabajar, ii) el salario indirecto: que son las subvenciones o prestaciones laborales y iii) el salario diferido: que hace referencia a las pensiones, por tanto, tras la reconfiguración salarial se vieron directamente afectados los salarios indirectos y diferidos de los trabajadores. Ello implicó un movimiento de recursos o excedentes socialmente creados por el trabajo de los trabajadores hacia la clase capitalista, con la finalidad última de recuperar los niveles de rentabilidad empresarial, dejando de lado las consecuencias que esto acarrearía sobre las condiciones de vida de la población (Sanabria, 2009).

Por tal razón Pedrero (1993) en el contexto latinoamericano se dio a la tarea de indagar cómo los ingresos de los hogares derivados de los salarios, que tanto para las clases “altas”, como para las clases “bajas” de la población representaban la principal fuente de ingresos (seguida de la renta empresarial), incidían sobre las condiciones de vida de los miembros de los hogares, que a la postre impactaban las dinámicas demográficas de la población.

Reconoció así, que analizar estas relaciones implicaba tener en cuenta las condiciones en las que se empleaban los trabajadores, tales como la rama de actividad económica, si se era asalariado o no asalariado, la estructura político-social del entorno laboral, los marcos jurídicos, la jornada laboral, el lugar de trabajo, el ritmo de producción, el transporte, el acceso a seguridad social, entre otros.

De esta forma la autora concluyó que las condiciones de trabajo afectaban a la población de dos formas, por un lado condicionaban la salud de los trabajadores y por otro

a la cantidad de bienes y servicios que podían adquirir las familias para su subsistencia, situación que se relaciona con la posición en el hogar de sus miembros, porque si es el jefe del hogar el que sufre peores condiciones laborales, mayores impactos negativos tendrían los demás miembros de ese hogar.

La investigación de Pedrero (1993) propició la expansión de los análisis en la región sobre las condiciones laborales de los trabajadores, enfocándose en el deterioro o precarización de estas y la relación con las condiciones de vida de la población. Surgieron diversos trabajos en los cuales se ha hecho énfasis tanto en factores contextuales, laborales, sociales, individuales y familiares para explicar en qué medida estos transforman los entornos en los cuales la población vive y se reproduce.

De esta manera autores como Mora (2005; 2010; 2011; 2012a; 2012b) sobresalen en el contexto latinoamericano por sus aportes teóricos y metodológicos – empíricos, realizados con la investigación de procesos de formación, desarrollo y presencia de la precariedad laboral en la región, haciendo énfasis particular en la precariedad laboral que sufren los jóvenes trabajadores (Mora y Oliveira, 2008; 2011; 2012).

En el contexto de las condiciones laborales deterioradas que han conducido a la precarización Mora (2005: 29) ha abordado de manera general cuatro aspectos: i) los vínculos entre la precarización, la desregulación de los mercados de trabajo y la reorganización productiva; ii) los cambios en los modelos de regulación laboral; iii) la relación entre procesos de regulación laboral y la ciudadanía social; iv) la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo, y los procesos de vulnerabilidad social

Dentro del análisis teórico que ha expuesto este autor, sobresale la explicación de las limitaciones y los alcances del concepto de precariedad del empleo y la relación de este con el mundo económico. Analiza para ello las relaciones laborales, sus redefiniciones por la vía formal, leyes laborales o por la vía de facto, nuevas prácticas del empleo.

Apunta que el proceso de precarización es estructural y sistémico bajo el modelo actual de crecimiento económico; es una resultante del proceso de modernización globalizada a la que se han “sometido” las economías de los países latinoamericanos.

Por tanto señala que, el tipo de relaciones laborales, el papel del Estado, la reconfiguración de derechos de los trabajadores y el debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva de los sindicatos, han producido la erosión de la ciudadanía laboral, de tal forma que el trabajo es considerado netamente como una mercancía y el empleo está sujeto a procesos desregulatorios que imponen barreras a los trabajadores para ejercer sus derechos laborales básicos, situación que arriesga la calidad de sus empleos y además constriñe sus derechos ciudadanos en tanto son trabajadores (Mora, 2005).

En el caso de los jóvenes analiza como los procesos de transformación económica de los últimos años han traído consigo el incremento de los niveles de desempleo y subempleo, de los empleos informales y la reducción de las prestaciones sociales entre los jóvenes de la región, situación que pone en riesgo las trayectorias laborales de estos.

Además hace énfasis en que existen diferencias entre las condiciones de precariedad laboral que sufren los jóvenes cuando se tiene en cuenta a grupos de edad por ejemplo entre 14 y 19 años, quienes son más vulnerables a su presencia; el sexo por otra parte implica que se presenten niveles de protección social entre hombres y mujeres, más acentuada para los primeros entre edades de 20 a 29 años. Los jóvenes como grupo poblacional concluye son los más vulnerables, debido a su falta de experiencia laboral, capital humano y poder de negociación laboral (Mora y Oliveira , 2012: 175).

El autor conjuntamente en trabajos desarrollados con Oliveira, ha concluido que factores individuales, familiares, territoriales y laborales explican las condiciones laborales precarias de los trabajadores, pero varían en función de los diferentes contextos. De esta forma se “[e]ntiende la precariedad laboral como una relación social que trasciende la esfera del trabajo y que puede ser rastreable mediante una metodología de medición centrada en las características de estructuras sociales marcadas por la desigualdad y por los mecanismos de reproducción” (Mora y Oliveira: 2008).

La parte metodológica – empírica de sus investigaciones también sobresale, debido a que aborda procesos estadísticos, matemáticos de los datos recogidos bien sea por medio de encuestas o censos, hasta el punto en el que evidencia las limitaciones metodológicas cuantitativas para medir el fenómeno de la precariedad laboral en diferentes contextos.

Metodológicamente el autor analiza cuatro aspectos que según él son necesarios para realizar la medición de la precariedad laboral en función del carácter multidimensional y diferencial que presenta (contextualmente hablando): primero relaciona el “acotamiento” del concepto que da lugar a establecer las dimensiones e indicadores que deben captar diferentes magnitudes de la precariedad y para ello también evidencia la necesidad de definir la asignación del peso relativo de las dimensiones del indicador, así como la designación de una estrategia de agregación para construir un indicador sintético (Mora, 2012b: 91).

Frente a estos problemas las principales conclusiones del autor señalan que en términos teóricos, se han usado indistintamente variables para medir precariedad laboral entre trabajadores que no presentan una relación laboral asalariada, situación “incorrecta” porque en el centro del análisis de precariedad laboral está implícita una relación salarial estructurada en torno a los vínculos que existen entre el capital y la fuerza laboral, por lo tanto, la unidad de análisis es el tipo de relaciones laborales del empleo asalariado (Mora, 2010: 39).

Concluye el autor entonces, que existe un desfase entre la riqueza conceptual que se ha desarrollado en los últimos años y la pobreza empírica en el estudio de la precariedad laboral (Mora, 2012b: 112), teniendo en cuenta que son limitados los estudios que abordan los problemas metodológicos que implica la medición de dicha precariedad. No obstante, el autor realiza un trabajo empírico metodológico a partir de datos de trabajadores asalariados recopilados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de México, con los cuales construye tres índices: un sumatorio simple, un sumatorio ponderado y un factorial que miden grados de precariedad de estos trabajadores a partir de una serie de dimensiones relacionadas con sus condiciones laborales.

Estos índices lo llevan a concluir que el sumatorio fue el que le permitió resolver la mayor cantidad de problemas con la menor complejidad posible (parsimonia), preservando el núcleo teórico del modelo analítico. Por ende afirma, “como lo indica el principio de parsimonia, es mejor adoptar un modelo más sencillo para obtener resultados más confiables. Cuando se adopta esta vía, no hay diferencias sustantivas en los resultados que

se obtienen en la construcción de diferentes tipos de índices de precariedad laboral” (Mora, 2012b: 118).

Otros autores como Mancini (2017) también han puesto de manifiesto las condiciones laborales estructurales de los trabajadores insertos en el mercado laboral latinoamericano, sobresalen aspectos como el hecho de que el “miedo” aparece como un determinante de la existencia de trabajadores insertos cada vez más en trabajos riesgosos o precarios, debido a que esta es la forma directa de afrontar el futuro o disminuir ese miedo a encontrarse en situaciones como la pérdida de trabajo o las transiciones largas entre uno u otro estadio laboral.

De igual forma, la autora explica como alrededor de los principios de flexibilización, también se está gestando una nueva construcción social de novedosas formas de trabajo que pueden generar una especie de normalización de la incertidumbre, acaparando así de forma privada los riesgos sociales. “Esta especie de flexibilidad social transformaría determinados derechos en obligaciones personales, donde conseguir un buen trabajo: un trabajo seguro, dependería más de capacidades e innovaciones personales o estrictamente individuales que de sistemas colectivos de protección social de riesgo” (Mancini, 2017: 29).

Roca haciendo un análisis para Argentina en el que relaciona el mercado laboral y las condiciones de seguridad social (jubilación, salud y desempleo) de los trabajadores, así como el impacto de las condiciones de regulación y el funcionamiento del mercado de trabajo en cuanto a mayores niveles de flexibilidad, vulnerabilidad social y precariedad laboral con tasas de cobertura de diferentes subsistemas de seguridad social, calculadas con información censal (1991 y 2001) concluye que existe evidencia de la pérdida de cobertura de seguridad social y que esta acarrearía consecuencias importantes sobre el sistema pensional del país, estima que para 2050 solamente el 50 por ciento de la población en edad de jubilación podrá tener algún tipo de beneficio.

Otros aspectos que resalta García (2013) es el papel del desempleo en el contexto mexicano y como este “camufla” el crecimiento de los micro – establecimientos, los empleos independientes y mayores niveles de precariedad laboral entre los trabajadores

asalariados, fundamentalmente determinada por la ausencia de contratos escritos, la contratación temporal y la falta de acceso a instituciones de salud.

Entre tanto las condiciones laborales precarias del empleo con las que conviven los jóvenes en el contexto latinoamericano se explican también aparte de los aportes de Mora, a partir de trabajos realizados por investigadores como Oliveira (2006: 51) quién usando la Encuesta Nacional de Juventud del año 2000 aplicada en México, analizó la situación laboral de jóvenes asalariados con edades comprendidas entre los 12 y los 29 años.

Analizó dos aspectos relevantes, en primer lugar la inserción en el mercado de trabajo de los jóvenes construyendo un índice de precariedad/calidad del empleo (mediante la aplicación de análisis factorial y análisis de conglomerados). Concluye que los resultados de los extremos de la medición del índice son los más relevantes porque refieren a los empleos no precarios (11 % total jóvenes asalariados) y los empleos con muy alta precariedad (11,4 % total jóvenes asalariados), caracterizados por ausencia de contrato, con puestos de trabajo que no se relacionaban con los estudios, sin prestaciones laborales, ni salario base.

En segundo lugar, examinó la importancia de diferentes tipos de factores, laborales, socio espaciales, familiares e individuales como determinantes de un mayor o menor grado de precariedad laboral en los jóvenes (mediante análisis de regresión lineal múltiple) De acuerdo a estos factores la autora señala que tras realizar las regresiones de correlación estos explican en el caso de la población joven un 42.4 por ciento de la variabilidad de las condiciones laborales, en un 22.5 por ciento las diferencias en los ingresos/hora y en un 37.5 por ciento la precariedad de los empleos (Oliveira, 2006: 39).

A nivel particular encuentra que factores como la escolaridad, relacionada con estudios universitarios o superiores ofrece mejores garantías que el sexo o la edad para encontrar empleos menos precarios en términos salariales y condiciones de empleo, aunque de acuerdo a Navarrete (2001) y Oliveira (2006) los análisis que se realizan respecto a la edad evidencian un mayor grado de participación laboral de los jóvenes en la medida en que estos aumentan su edad, además existen evidencias de que la participación económica de los hombres en comparación con las mujeres todavía se presenta de manera diferencial a

pesar de la expansión de la participación femenina de mujeres jóvenes en las últimas décadas.

De otro lado el residir en un área urbana tiene mayor importancia que el lugar de origen del joven para lograr empleos de mayor calidad, e inclusive los factores familiares no son determinantes con excepción del estrato socioeconómico de la familia a la hora de tener empleos con mejores condiciones laborales (Oliveira, 2006: 55-56).

Por otra parte Jurado (2007: 378) indica que en los jóvenes la propensión de tomar decisiones que impliquen mayores responsabilidades económicas, como la emancipación es baja sobre todo en condiciones de incertidumbre, afectando las decisiones de unión (matrimonio), paternidad y la transición hacia el hogar independiente, aspectos que desde la literatura se han estudiado a partir de la transición familiar, la formación familiar y la fecundidad.

La autora está de acuerdo con el planteamiento que relaciona la temporalidad laboral de forma negativa con el emparejamiento y la fecundidad, haciendo hincapié en las diferencias que se presentan de acuerdo al sexo.

En el caso de los hombres la precariedad laboral medida mediante el tipo de contrato y el desempleo dificultan las transiciones hacia la unión y el primer hijo, afectando la creación de hogares con un único proveedor, mientras en el caso de las mujeres económicamente activas, bajos ingresos y contratos temporales, dificultan la transición hacia el primer hijo y posteriores hijos, incluso para aquellas que viven con parejas que cuentan con empleo estable.

Sin embargo, le da más peso al análisis de la precariedad laboral desde el aspecto salarial porque reconoce la relevancia de este al contemplar que afecta a asalariados con contratos laborales temporales, indefinidos y trabajadores por cuenta propia, porque los montos salariales de todos han sufrido la pérdida de valor adquisitivo, sobre todo frente al precio de la vivienda.

Para profundizar en este aspecto propone un concepto de precariedad salarial por medio de un análisis de regresión logística que le permite medir el acceso del individuo al hogar, sin tener que requerir de capital adicional al salario y tener libertad de elección de tipo de convivencia familiar o no familiar, de allí concluye que existen diferencias entre personas jóvenes y adultas en cuanto a la existencia de alta precariedad laboral en estos grupos poblacionales con diferencias observables de acuerdo al género y al nivel educativo, lo que conlleva a que el coste de la precariedad se acentúe mediante la prolongación de la dependencia familiar y la formación de hogares con varios proveedores.

Escoto (2010: 125-126) de igual manera realizó la medición de la precariedad laboral en jóvenes de El Salvador, entre 2003 y el 2007 a partir de un índice sintético construido con análisis de componentes principales, desarrollado a partir de una matriz de correlaciones policóricas. Dentro de los hallazgos encuentra que la precariedad laboral de dichos jóvenes está relacionada con niveles bajos de escolaridad y se presenta en jóvenes de menor edad; tiene un mayor grado cuando un joven está en proceso escolar y trabaja al mismo tiempo; reconoce que la escolaridad no tiene un efecto lineal sobre el fenómeno, sino que el efecto positivo sobre menores niveles de precariedad se presenta a partir de los cinco años escolares aprobados.

Por otra parte resalta que el panorama para las mujeres de manera particular no es el mejor cuando se compara con los hombres, el hecho de ser mujer implica peores niveles de precariedad (de acuerdo a los datos del índice para las jóvenes salvadoreñas) porque muchas realizan actividades laborales como trabajadoras de servicios o vendedoras en las que no tienen mayores garantías laborales, esto a pesar de ser mujeres económicamente activas y con mejores niveles de escolaridad (comparadas con hombres de este mismo grupo y mujeres que no están dispuestas a trabajar).

Mora y Oliveira (2011) tomando como grupo de estudio la población joven de catorce a 19 años que hacía parte de la población económicamente activa (PEA) en México muestran a través de algunos indicadores que las características precarias de las condiciones laborales de estos jóvenes, que existían antes de la crisis económica mundial de los años 2008-2009, se vieron afectadas de manera todavía más negativa con este proceso, situación

que agudizó las condiciones de esta población que se evidencian con la disminución de la participación económica y el incremento del desempleo.

Frente a esta situación los autores concluyen que factores externos a las dinámicas mismas de la precariedad laboral agudizan todavía más la situación sobre todo para los jóvenes de menor edad que se encuentran en el mercado laboral.

1.1.2 Precariedad laboral en el contexto de Colombia

Colombia es uno de los países de la región latinoamericana que desde mediados de los años cincuenta del siglo XX (y en algunos casos desde los años veinte) ha presenciado una serie de transformaciones en materia social y laboral que han determinado las condiciones laborales de los trabajadores, esto en la medida en que uno u otro sistema de crecimiento económico se desarrollaba en el plano internacional o nacional.

Para comprender estos procesos que han “moldeado” las condiciones laborales de los trabajadores colombianos a continuación se presentan cuatro sub-períodos históricos que describen algunos aspectos relevantes en la configuración de ciertas relaciones laborales de Colombia que a la postre explican la aparición de la precariedad laboral de los trabajadores asalariados.

a. Período 1929 - 1945: derechos laborales y sindicatos

Hasta 1929 Colombia vivía un proceso de estabilización tras la Guerra de los Mil Días¹, la separación de Panamá² (Reina, 2010: 229) y el auge de la economía durante los años 20 del

¹ Guerra civil que inicio a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, en el que por más de tres años, tras diferencias políticas inicialmente al interior del partido político Liberal y después con el partido político Conservador, la guerra cobro la vida de más de cien mil ciudadanos, el 2.5% del total de población de la época (cuatro millones de habitantes); inclusive el conflicto tuvo alcances internacionales, con el apoyo de países como Venezuela, Ecuador, Nicaragua y Estados Unidos hacia cada uno de los partidos políticos que “lideraban” el conflicto. Sin embargo, tras la finalización del conflicto el país había perdido su industria, sus vías de comunicación y su deuda externa e interna eran considerables, esta situación en ultimas generó el contexto propicio para la separación de Panamá (Semana , 2002)

siglo XIX, que habían permitido el incremento de los salarios reales, lo que a su vez causó profundas diferencias en materia laboral entre los trabajadores, produciendo desequilibrios en las relaciones sociales, que incentivaron el surgimiento de un movimiento sindical radical (Kalmanovitz, 2010: 235).

Bajo este panorama el país sufrió con la crisis del 29 la disminución del precio del café, producto principal de exportación de la época, afectando ingresos reales de los trabajadores, situación que acentuó todavía más el descontento social, a pesar de que, Colombia fue uno de los países menos afectados por la crisis en América Latina (Twomey, 1983).

Para la época, el país también vivió la transición del poder desde un gobierno conservador a uno liberal, el cual estaba interesado en resolver las diferencias a través de acuerdos, esto permitió que se lograra la promulgación de la Ley 83 de 1931, en la que por primera vez se reconocen los derechos de los trabajadores para asociarse bajo la figura de sindicatos, buscando organizar a los trabajadores que querían igualdad y reconocimiento de sus derechos (Ocampo, 1987; Klmanovitz, 2010).

Posteriormente en el período de 1942 a 1945 el sindicalismo logra obtener el reconocimiento del descanso dominical, los auxilios a cesantías, indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales y el fuero sindical que se ratificó con la Ley 6 de 1945.

² Desde finales del XIX, Estados Unidos había iniciado un proceso de expansión en el Caribe, desplazando a sus rivales, España e Inglaterra. Par la época la construcción de un canal era una necesidad lógica del desarrollo capitalista norteamericano, porque era la única forma de integrar y comunicar sus costas atlántica y pacífica, por lo tanto, tras fallidas negociaciones para construirlo en Nicaragua optaron por hacerlo en Panamá, para ese momento, territorio Colombiano, tras largas diferencias finalmente se logró plasmar en el papel, el Tratado Herrán-Hay de 1903, pero cayó como una bomba en Colombia, y en Panamá porque allí se establecía que Norteamérica tendría plena jurisdicción sobre 5 kilómetros a cada lado del canal, incluyendo, lagos, río y los principales puertos de la zona, de esta forma el tratado nació “condenado por la opinión pública colombiana y panameña, especialmente por el menoscabo de la soberanía”, por ende tras la negativa del Congreso colombiano para aprobarlo se desató el proceso de separación en el que Estados Unidos en complicidad con políticos conservadores “facilitaron” los medios para que Panamá, asumiera autonomía y posteriormente se separar de Colombia (Beluche, 2003)

Esto se logró gracias a que la industria del país a pesar de no haber sido promovida por el Estado colombiano, que se había enfocado en mejorar la infraestructura del país (Jaramillo, Meisel y Ramírez, 2016), había logrado pasar de representar el 8.9 por ciento del PIB en 1929 al 16.6 por ciento en 1945, siendo este el cambio más importante de la estructura económica del país, incentivado también por el deterioro de los términos de intercambio, propiciados por la II Guerra Mundial, “obligo” a la transformación productiva de la industria nacional (Klmanovitz, 2010).

b. Período 1945 - 1980: salario mínimo, sindicalismo y conflicto interno

En 1945 se promulga la Ley que establecía el salario mínimo, pero solamente hasta 1950 se instauró por primera vez un pago de dos pesos diarios para la época como obligatorio y desde entonces en Colombia anualmente se “acuerda” un monto para el salario mínimo mensual de los trabajadores colombianos. En este mismo año tras el cambio de periodo presidencial, el partido Conservador sube al poder y con este también se suscitan una serie de transformaciones en el sindicalismo del país, pasó a ser más de corte conciliador, apolítico, concentrado solamente en sus reivindicaciones económicas (Klmanovitz, 2010).

Posteriormente desde 1948 y hasta 1957, nuevamente el país vive el período conocido como Violencia Política que se originó entre Conservadores y Liberales y se recrudeció con el asesinato de Jorge Eliecer Gaitán, un candidato presidencial del partido Liberal disidente. Esta situación condujo al Bogotazo, una serie de episodios violentos, protestas, desórdenes y represión, suscitándose así la historia de violencia del país (Reina, 2010).

Durante este período violento el sindicalismo liberal de corte radical fue perseguido por militantes del partido conservador y se enfrentó a los sindicatos conformados por conservadores, que luchaban principalmente por sus reivindicaciones económicas, pero no

hacían parte activa del proceso político del país, situación que se profundizó todavía más durante la dictadura de Rojas Pinilla³ (Kalmanovitz, 2010: 237).

En el plano económico el país vivió la consolidación de un proceso de sustitución de importaciones, mismo que se desarrolló a mediados del siglo XX y duró alrededor de cuatro décadas en los países de América Latina, durante este proceso se delegó a los Estados la responsabilidad de desarrollar de manera directa e indirecta la industria de los países, mediante incentivos crediticios, fiscales y protección comercial. Sin embargo, este proceso no estuvo acompañado de una fuerte reestructuración de la dinámica productiva, bienes de capital e inversión en el sector industrial, de tal manera que incrementará la productividad del sector, en este sentido se dice que el modelo fue asimilado de forma errada al no acompañarse con fuertes reestructuraciones tecnológicas y limitarse a retirar o disminuir componentes de la gama de importaciones (Guarín y Franco, 2008; González, 2001).

El elemento a destacar de este proceso, en relación con el mercado laboral es que desde 1968 se evidencia una caída en el desempleo del país y se mantiene así hasta 1980 cuando a causa de la crisis de la deuda externa se incrementa de nuevo (Kalmanovitz, 2010), principalmente porque el Estado propició la creación de una serie de empresas públicas que alivianaron en buena medida la demanda de empleo (empleo asalariado gubernamental) y las condiciones de vida de la población colombiana.

Por otra parte en los años 60 el mundo vivía la Guerra Fría, América Latina era testigo del inicio de la Revolución Cubana y Colombia enfrentaba la instauración del Frente Nacional, un acuerdo reconocido como el pacto de paz entre liberales y conservadores, en el cuál se acordó que intercaladamente cada cuatro años uno de los partidos asumiría el poder, situación que se mantuvo así durante dieciséis años, pero trajo como consecuencia que al no existir participación política de otros miembros de la sociedad civil, surgieran una serie de movimientos contradictorios, muchos de ellos de corte radical.

³ Militar, ingeniero civil y político colombiano que tras un golpe de Estado al titular Laureano Gómez, ocupó la presidencia de Colombia desde el 13 de junio de 1953 hasta el 10 de mayo de 1957.

Todos estos procesos en el exterior y al interior del país propiciaron una serie de condiciones sociales marcadas por la exclusión y las diferencias, con tintes comunistas, socialistas y políticos, que generaron una clara separación de poderes entre ciudadanos de primera y de segunda, propiciando así una justificación para que el pueblo colombiano se alzara en armas y con ello se originaron inicialmente movimientos como el diecinueve de Abril (M-19), Armado Quintín Lame, y posteriormente en 1964 se gestara la aparición de las guerrillas colombianas, representadas en las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), el Ejército de Liberación Nacional (ELN) y El Ejército Popular de Liberación (EPL) que se constituyó en 1967 (Tirado, 2014).

En este período también se suscita el reconocimiento de la población joven del país que inicialmente se gestó con el proceso de autorreconocimiento, basado principalmente en el plano político, con precursores del siglo XIX, quienes inspiraron a generaciones posteriores a hacer más visible el papel de este grupo poblacional dentro de la vida nacional. El proceso se consolidó a partir de los años 1970 y 1971 cuando varios movimientos juveniles transformaron la cultura, la forma de ver la política y empezaron a mostrar la insuficiencia del Estado para leerlos como actores capaces de trabajar mancomunadamente por el poder social de Colombia, de esta manera su forma de representación también cambio porque

[a]nteriormente eran signados por el mundo adulto y de alguna manera utilizados por él, para sus fines particulares. Con la emergencia de este nuevo sujeto que se tomó la calle, que se enfrentó a la policía, que reclamaba derechos más allá de su propia existencia, marcó la construcción de un nuevo camino en perspectiva de la configuración de los derechos fundamentales que superaban a los de la educación por sí misma, creando un nuevo paradigma de experiencia y de referente para las generaciones futuras (Reina, 2010: 46, 49).

Finalmente, desde el entorno jurídico se otorgó el reconocimiento legal de los jóvenes al decidir que eran mayores de edad a partir de los 18 años y no los 25 como se hacía hasta 1975, situación que modificaba principalmente la forma de participación en el entorno político y en la toma de decisiones (Reina, 2010).

c. Período 1980 - 2000: apertura, Constitución del 91 y flexibilidad laboral

La década de 1980, es conocida como la década perdida en América Latina, tras la crisis de la deuda iniciada en 1982, por efecto de la caída internacional del precio del petróleo, Colombia al igual que varios países de la región se vio obligada a tomar una serie de medidas y reformas que le permitirán “recuperar” la confianza de las instituciones internacionales para acceder a la ayuda crediticia y refinanciación de la deuda externa del país.

Esta situación “oficializó” lo que en adelante se consolidaría como un proceso de apertura de corte neoliberal, caracterizado por fuertes reestructuraciones en el ámbito económico y una serie de medidas flexibles encaminadas a dinamizar la economía del país, establecidas según los mandatos del Consenso de Washington (Martínez y Soto, 2012).

Estos procesos de transición entre la sustitución de importaciones, la apertura económica y los ajustes estructurales como señala González (2001) se desarrollaron de manera lenta desde 1974 bajo la presidencia de López, pero solamente hacia finales de los años ochenta la apertura se hizo más evidente en el país, durante los gobiernos de Barco (1986-1990) y Gaviria (1990-1994), bajo una serie de ideas liberales que en materia laboral concebían

la idea de que un derecho al trabajo demasiado invasor y demasiado rígido se ha convertido en un obstáculo para luchar contra la desocupación y permitir una organización más fluida del mercado de trabajo requerida por las nuevas exigencias de una economía mundializada está en el corazón de la vulgata liberal (Castel, 1997: 59).

Esta situación suscitada también a partir de la Nueva Constitución Política de Colombia de 1991 que “ampararía” en adelante los derechos y deberes constitucionales de los ciudadanos.

En 1993 se promulgó la Ley 100 con la cual se creó el sistema de seguridad social integral y de la cual el entonces senador Álvaro Uribe fue ponente, que modificó la relación entre responsabilidad del Estado sobre la población e involucró a los trabajadores como unos actores adicionales dentro de los procesos de “cotización” de los programas de asistencia social.

Esta es una de las leyes en materia de salud más importantes por las implicaciones que ha traído en cuestiones de mortalidad y morbilidad para el país, porque esencialmente con esa Ley se creó el mercado de servicios de salud, desconociendo principios de universalidad, solidaridad e integridad a pesar de estar contenidos en la misma ley. Igualmente esta ley amplió el número de semanas cotizadas para pensión, la edad de jubilación y el aporte (monetario) para pensionarse (Tobon, 2008).

De igual manera en esta época surgió la Ley 50 de 1990, de la cual también fue ponente Uribe, allí se sentaron las bases del proceso de flexibilización laboral, se facilitó la creación de empleos al reducir los costes de la contratación laboral y el despido de trabajadores, se abrió la puerta a la contratación temporal con contratos a término fijo, la contratación de trabajadores a través de cooperativas de trabajo asociado, facilitó el surgimiento de contratos por prestación de servicios profesionales e inició el “desmantelamiento” de las empresas estatales. En resumen los cambios instaurados en esta Ley partieron en dos la historia de los trabajadores colombianos porque afectó la estabilidad laboral, las garantías sobre la seguridad social y limitó la remuneración de los trabajadores asalariados.

Gradualmente la flexibilidad laboral fue acentuando la precariedad en las cuestiones laborales, manifestada a través de ingresos bajos, despidos, reducciones salariales, y modificaciones en los tipos de contratación que legalizaron condiciones precarias de inserción, aspectos que pusieron en situaciones desfavorables a la fuerza de trabajo, conduciendo a procesos intermitentes de ocupación-desocupación-subocupación cada vez más crecientes, (Gómez, 2014: 105).

Tras la Nueva Constitución de 1991, también se empezaron a hacer evidentes las políticas públicas orientadas a la juventud, enmarcadas en acuerdos formalmente

legalizados (Departamento Nacional de Planeación de Colombia - DNP, 2009) (Colombia joven, 2017) con el objetivo mancomunado de trabajar por mejorar las condiciones de vida de los jóvenes del país, de esta manera aparecieron las siguientes directrices legales:

- En 1990 se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, para atender la vulnerabilidad de estas poblaciones.
- En 1992 se aprobó el primer documento Conpes⁴ relacionado con juventud, permitiendo la creación de estructuras administrativas a nivel departamental, municipal encargadas de gestionar la política pública de juventud a través de las “oficinas de Juventud”.
- En 1994 se creó el Viceministerio de la Juventud, adscrito al Ministerio Nacional de Educación.
- En 1995 se aprobó el segundo Conpes No. 2794 de juventud que propuso una política nacional que se basara en el reconocimiento del joven como sujeto de derechos y deberes.
- El 4 de julio de 1997, se aprobó la Ley de Juventud No. 375. En la que se estableció que eran jóvenes las personas con edades comprendidas entre los catorce y 26 años.
- En 1999 por medio de la Resolución 846 de la Defensoría del Pueblo, en cumplimiento el artículo 28 de la Ley 375, se creó la defensoría delegada para los derechos de la Niñez, la Juventud, la Mujer y los Ancianos.

A la par de estos procesos en el país se vivía también un ambiente en el que por un lado habían “desaparecido” los debates políticos y sociales y por el otro se intensificaba el conflicto armado interno del país. Todas estas situaciones llevaron a que entre 1997 y 1999 Colombia viviera una de las peores crisis económicas en su historia, implicó no solo la desaceleración del producto interno (-4.2% en 1999), el aumento de la tasa de desempleo

⁴ “El Consejo Nacional de Política Económica y Social — CONPES — fue creado por la Ley 19 de 1958. Ésta es la máxima autoridad nacional de planeación y se desempeña como organismo asesor del Gobierno en todos los aspectos relacionados con el desarrollo económico y social del país. Para lograrlo, coordina y orienta a los organismos encargados de la dirección económica y social en el Gobierno, a través del estudio y aprobación de documentos sobre el desarrollo de políticas generales que son presentados en sesión. El Departamento Nacional de Planeación desempeña las funciones de Secretaría Ejecutiva del CONPES...” (DNP, 2009)

que para 1999 llegaba a niveles del 22 por ciento, sino una crisis bancaria de proporciones importantes, lo que obligó a la intervención continua del Estado para superarla (Torres, 2011: 82).

En resumen, la época trajo consigo una serie de transformaciones en el ámbito social, laboral y económico que, anudadas al conflicto armado interno, y la crisis económica de final del período llevaron al país a sufrir una de sus épocas más oscuras, la guerra se había instaurado como el mejor negocio del país, institucionalizándose hasta el punto en que aspectos de la vida social, se pusieron en “pausa” para enfrentar el conflicto y por el otro la población colombiana estaba enfrentada al deterioro de sus condiciones de vida a causa de los efectos de la crisis sobre su bienestar y las continuas reformas que el Estado estaba haciendo para “recuperar” el crecimiento económico del país.

d. Período 2000 – 2017: conflicto interno, economía y precariedad laboral

El período inicia con los efectos de la crisis económica que había vivido el país en la década anterior, los ataques de los grupos armados al margen de la ley; la implementación del Plan Colombia por parte de Estados Unidos para combatir el incremento de los cultivos ilícitos a cambio de “equipar” al ejército y la policía del país. De igual manera el país sufre las consecuencias de la ruptura de los primeros diálogos de paz con las FARC, lo que condujo a que la política del nuevo presidente del país (Álvaro Uribe), fuera la “militarización” para combatir a los “insurgentes” por la vía armada.

A finales del año 2002, Uribe promulgó la Ley 789 que según su gobierno buscaba disminuir el desempleo y permitía la creación de empleos, pero en realidad lo que produjo fue el deterioro de los ingresos de los trabajadores, al reducir el recargo de las horas nocturnas trabajadas, los dominicales, los festivos y las indemnizaciones por despidos; se produjeron entonces incrementos del desempleo y subempleo en diferentes regiones del país.

En el año 2003 gracias a la Ley 797 y al Plan de Desarrollo Nacional se aprobaron nuevamente una serie de modificaciones al sistema pensional, entre las que se encuentran el incremento de edad para pensionarse (57 años para mujeres y 62 para hombres); incremento de semanas cotizadas (para 2015 se debían alcanzar 1300); monto de cotización mayor (2.5 %, entre el 2004 y el 2008); disminución en los montos de las pensiones del ISS (Instituto de Seguros Sociales); aporte adicional del uno por ciento para el fondo de Solidaridad Pensional; supresión de regímenes especiales de pensión, entre otras modificaciones.

Posteriormente con la divulgación del Acto Legislativo 01 de 2005 bajo el segundo mandato presidencial de Uribe se modificaron los regímenes especiales y exceptuados del sistema pensional; se eliminaron también las convenciones colectivas que estaban relacionadas con las negociaciones pensionales, de tal forma que el sistema pensional del país se conforma ahora de un lado por los regímenes contributivos de prima media y de ahorro individual, por otro, están los especiales de la fuerza pública y la presidencia de la república (Sánchez y Murcia, 2018).

Paralelamente a estas leyes en el año 2000, basado en el artículo 189 de la Constitución y los correspondientes de la Ley de Juventud, se emitió el Decreto 089 donde se reglamenta el funcionamiento de los consejos de juventud del país.

En mayo de 2000, por medio del Decreto 822, en sustitución del Vice Ministerio de la Juventud, se crea “en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, el Programa Presidencial para el Sistema Nacional de Juventud”.

En 2006, se aprobó el Código de Infancia y Adolescencia. En 2013 se estableció la Ley Estatutaria 1622 de 2013: en la que se promulgo el Estatuto de Ciudadanía Juvenil que entre varias cosas define que una persona joven en el territorio colombiano es aquella que tienen entre catorce y 28 años de edad, es la que actualmente regula a este grupo atareo en el país.

En relación con el ámbito netamente laboral para los jóvenes, en el país se han expedido dos Leyes de la República y un documento Conpes en los que se enmarcan

aspectos relacionados con acceso, oportunidades, formalización laboral y emprendimiento juvenil:

En 2010 se expidió la Ley 1429 o Ley de Formalización y Generación de Empleo (conocida como Ley del primer empleo), tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, para generar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas, haciendo que aumenten los beneficios y disminuyan los costes de formalizarse.

En 2014 se expidió el Conpes Número 173, denominado “lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes”. El documento busca generar acciones que permitan que la población joven del país pueda vincularse más y mejor al sector productivo. Desarrollar el capital humano de los jóvenes, de tal manera que estén mejor preparados al momento de decidir su futuro profesional y laboral.

En 2016 se expidió la Ley No 1780 por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.

Adicionalmente Colombia creó mediante el Decreto 0280 del 18 de febrero de 2015 la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel con el fin de realizar el alistamiento y la implementación de la Agenda de Desarrollo Post-2015 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), para ello plantearon la adopción de una agenda que permitiera al Estado colombiano tomar las acciones necesarias para lograr el equilibrio de las dimensiones sociales, ambientales y económicas de desarrollo sostenible para el país.

Esto con el fin de atender a uno de los objetivos del Plan de Desarrollo 2014-2018 de Colombia, en el que se estableció la necesidad de incorporar estrategias con enfoque prospectivo para que el país pueda cumplir con la Agenda de Desarrollo Post-2015 de la Organización de las Naciones Unidas ONU-ADP 2015, los ODS y las metas de estos a 2030.

Particularmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible número ocho denominado “trabajo decente y crecimiento económico”, establece en dos de sus metas alcanzar para 2030 el pleno empleo, productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad en la remuneración por concepto salarial y en segunda medida para 2020 lograr la reducción sustancial de la proporción de jóvenes sin empleo, educación o formación (DNP, 2015).

En este sentido las acciones que se emprendan desde los diferentes entes territoriales deben estar encaminadas a lograr la disminución de las condiciones laborales precarias de los jóvenes y a su vez fomentar la creación de más y mejores empleos para estos. Colombia ha adoptado entonces mecanismos legales, que permiten identificar al grupo poblacional de los jóvenes y a su vez actúan como marcos normativos para dirigir la política pública en materia de juventud, regidos en función de la Ley 1622 de 2013, en la que se señala que el grupo de población joven está conformado en Colombia por las personas que tengan una edad comprendida entre los catorce y los 28 años.

El proceso histórico cambiante suscitado en materia laboral desde el último cuarto del siglo XX, condujo a incrementar los niveles de desempleo e instaurar la precariedad laboral dentro de las relaciones sociales de producción, afectando de forma diferencial a grupos poblacionales, uno de ellos los jóvenes que hasta el día de hoy presenta tasas de desempleo de dos dígitos, de acuerdo a datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2018).

En el caso de los jóvenes como señalan Echaves y Echaves (2017) situaciones como la temporalidad laboral acompañada de elevadas tasas de desempleo juvenil son síntomas de precariedad, por ende, esto se convierte en un factor de riesgo que incrementa la posibilidad de sufrir marginalización y exclusión social, aumentando la incertidumbre sobre la situación personal y el futuro de los jóvenes.

En el caso colombiano los antecedentes que abordan la relación entre mercado laboral y condiciones de precariedad parten desde diferentes aspectos. Ramoni y Orlandoni (2017) en un estudio que realizaron sobre la evolución del mercado laboral de acuerdo al género identificaron que la participación de la mujer se ha incrementado a nivel mundial y

Colombia no es la excepción, es uno de los países de la región con mas alta tasa de participación laboral femenina, mientras en el año 2007 esta era de 45.3 por ciento, para el año 2014 ya se había incrementado a 48.8 por ciento.

No obstante, destacan que esta participación estaba acompañada por una serie de situaciones en las que se presentan mayores tasas de desempleo entre las mujeres, perciben igualmente salarios en promedio 13% más bajos con respecto a los hombres y persistían diferencias en los tipos de empleo y las condiciones de estos, a pesar de la creciente inversión en capital humano por parte del grupo femenino durante los últimos años.

Pedraza (2008: 854) por su parte desde la perspectiva de política públicas en el periodo 2001- 2005, resalta que “se encuentran características negativas para este segmento del mercado de trabajo que ubican a los adolescentes y adultos menores en peores condiciones laborales que la la población económicamente activa con más de 26 años de edad”, situación que asocia a diferentes causas, como el decremento de los puestos de trabajo en el sector manufacturero y una demanda creciente de trabajadores flexibles por parte del sector servicios, situaciones que llevan a que los jóvenes sean empleados solamente en periodos donde se expande la demanda agregada laboral del país.

Al mismo tiempo el autor señala que la discriminación estadística también afecta a los jóvenes, los empleadores tienden a contratar trabajadores de mayor edad. Los jóvenes más adultos señala son quienes presentan mejores condiciones cuando se comparan con jóvenes de menor edad. En relación con la seguridad social el autor destaca que los adolescentes apenas registraron para la época el 2.23 por ciento de la población afiliada, mientras entre los jóvenes mas adultos el porcentaje se incrementó a 33.4 por ciento. Los salarios de los trabajadores jóvenes de igual manera fueron inferiores a los de la población económicamente activa y en promedio los adolescentes devengaron salarios todavía menores al respectivo salario mínimo de la época.

Calle Espinoza (2013: 84). por su parte analizó la polarización del ingreso laboral, es decir las diferencias de este a partir de variables como el contrato y la estabilidad laboral, para realizar una representación de las condiciones laborales a las que se exponen los

jóvenes con edades comprendidas entre los dieciséis y los 25 años de edad en Colombia a partir de la información de la Encuesta de Calidad de Vida del año 2011.

La autora concluye que el mercado laboral colombiano es segmentado, diferenciado por grupos poblacionales;. Muestra la existencia de un sesgo negativo en el mercado laboral para personas con edades comprendidas entre dieciséis y 25 años, porque generalmente señala que no cuentan con contratos laborales escritos, son empleados temporales, con empleos inferiores a 12 meses de duración y al analizar la remuneración por hora trabajada estos ganan menos que otros grupos poblacionales

Farné (2002) en el contexto colombiano es uno de los pioneros en el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores, para analizarlas construyó un índice de calidad del empleo (ICE) a partir de variables como horas trabajadas, ingresos, afiliación a salud y pensión y tipo de contrato (para asalariados). En su medición observó que el índice (medido de cero a 100) para 2001 en trece ciudades era de 37.5 para el total, en los independientes era de 27.5 y en los asalariados ascendía a 44 puntos. Haciendo una comparación breve afirma que entre Colombia y Chile, es el primer país el que tiene menores condiciones de calidad del empleo.

A partir de este índice Posso (2010) midió el empleo de hombres ocupados en trece ciudades de Colombia desde la perspectiva de segmentación laboral del empleo suscitada entre 2001-2006, concluye que los empleos de baja calidad son aquellos que tienen baja educación, se desarrollan en empresas pequeñas, en el sector de la construcción, el comercio o la agricultura.

Entre tanto Aranzález (2016) analizó las diferencias en las desigualdades de género a partir de las condiciones de trabajo de Colombia teniendo en cuenta factores sociodemográficos y laborales de la población ocupada, calculando cuadros estadísticos e índices de segregación laboral; analizó también las probabilidades de que una mujer se encontrará ocupada en una ocupación feminizada o que el hombre estuviera en una masculinizada a partir de un modelo de regresión logística.

Para realizar esto uso la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) en trece ciudades del país y de esta forma estableció que existe alta participación de la mujer en la fuerza laboral, persistiendo elevadas tasas de desempleo que afectan en mayor medida a la mujeres; se presentan indicios de una economía fuertemente tercerizada, que tiene tendencias a la feminización de este tipo de actividades, particularmente las personales; alta participación de hombres y mujeres en el trabajo por cuenta propia, mayor participación relativa de mujeres en trabajos marginales, de medio tiempo, e igualmente identifico brechas salariales menos favorables para las mujeres.

El índice de segregación ocupacional mostró menores valores en la manufactura y sectores relacionados con los servicios financieros e inmobiliarios (menores inequidades por sexo); los mayores niveles del índice se presentaron en ciudades especializadas en construcción/comercio y transporte que son más masculinizadas.

Por otra parte Hincapié (2016) estimo de manera particular la precariedad del trabajo asalariado en 23 ciudades principales de Colombia de acuerdo con su nivel de desarrollo, para hacer dicha medición diseño un índice sumatorio simple de carácter multidimensional, que responde al principio de parsimonia.

Dentro de los resultados de esta investigación se resalta que tan solo el 14.6% de la población asalariada tiene condiciones laborales optimas, el 42.6 por ciento de la población salariada ostentaba niveles de precariedad medios y altos y se acentuaba en la medida en que el nivel de desarrollo de las ciudades disminuía.

Encuentra diferencias en los niveles de precariedad laboral cuando se analizan variables como el sexo, la edad o la escolaridad que es un factor que contribuye a disminuir la precariedad en la medida en que incrementa el número de años escolares, pero disminuye la significancia estadística cuando se trata de población asalariada con estudios de educación superior. En relación con el estado civil los separados y viudos presentan mayores niveles de precariedad laboral (50,0 %), seguidos por los solteros (46,3 %), pero de forma comparativa entre grupos de ciudades se aprecia que los trabajadores solteros son quienes presentan mayores niveles de precariedad laboral en ciudades de desarrollo medios y bajo (aproximadamente 60,0 %).

Los asalariados que vivían solos eran quienes se insertaban generalmente en empleos menos precarios tanto en las 23 ciudades como en los diferentes grupos de ciudades y eran más precarios aquellos que residían en hogares de cinco o más integrantes.

Bajo los antecedentes presentados en los que se relacionan los procesos de configuración y evolución del trabajo, el empleo y la precariedad laboral con características que le son propias al fenómeno y contextos en los cuales se ha desarrollado, la presente investigación se estructura bajo la perspectiva de empleo precario que hace referencia al deteriorado la condición de ciudadanía laboral de trabajadores asalariados, derivada de procesos de flexibilización desarrollados en el contexto de globalización bajo el sistema de acumulación capitalista y condiciones de derechos laborales de los trabajadores.

Desde dicha perspectiva se analiza la configuración de la precariedad laboral entre jóvenes ocupados asalariados que mantienen una relación laboral con empleadores y que por ende los hace sujetos de derechos laborales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

Introducción

El capítulo expone como se han configurado las relaciones laborales, dentro de las cuales se gestó el empleo precario y se propiciaron las condiciones para que se perpetuara los procesos de precarización de las actividades laborales, situación que fundamentalmente se explica en el contexto de América Latina, a partir de los planteamientos de Mora.

El autor propone la construcción de un concepto integrador y multidimensional de la precariedad laboral y describe las razones por las cuales el análisis debe ir más allá de la relación entre capital y empleo, vinculando al empleo con los derechos, que su vez están estrechamente relacionados con la ciudadanía social y el bienestar de los trabajadores.

Para ello, se analiza la relación entre restructuración productiva, desregulación laboral y actividad laboral, entendiendo así, que la precariedad laboral es una condición estructural y sistémica, gestada en el modelo de acumulación contemporáneo, que en el contexto latinoamericano está impregnada por condiciones de heterogeneidad laboral propias de la región.

Posteriormente se plantean los desafíos de la medición de la precariedad, desde una visión empírico-metodológica, en la que se esbozan principalmente cuatro problemas a tener en cuenta cuando se realiza la medición, por su relación particular con los planteamientos teóricos y la disponibilidad de datos. Situación que se justifica porque como señala Mora se produce un desfase entre la riqueza conceptual y la pobreza empírica en el estudio de la precariedad laboral.

Finalmente se esboza cuál debe ser el procedimiento bajo el cual se puede analizar la precariedad laboral de los jóvenes asalariados de 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia. Se establece entonces la metodología para la construcción del índice a partir de

condiciones laborales de los trabajadores, mediante un análisis factorial, que se relaciona posteriormente con aspectos demográficos (individuales y familiares) y contextuales (territoriales y condiciones económicas).

2.1 Marco teórico

2.1.1 Jóvenes y condiciones laborales precarias

Los estudios y análisis que involucran a jóvenes, particularmente tienen como trasfondo que el grupo poblacional “en un futuro más o menos próximo habrá de asumir el protagonismo social que corresponde a los individuos de edad adulta” (Vinuesa, 2000: 685).

Desde la perspectiva de lo juvenil se pueden identificar cuatro “tendencias normativas” que caracterizan a la población joven, generalmente definidas desde puntos de vista de los adultos o desde la perspectiva institucional (Lozano, 2003).

Estos se relacionan inicialmente con una visión que contempla a la juventud como una etapa transitoria desprovista de valor, que no necesita mayor inversión de recursos, de tal forma que se “contiene” a los jóvenes mientras llegan a la edad adulta, en la que adquieren sensatez.

Desde la segunda tendencia se concibe como una etapa de la vida en la que los jóvenes son aquellos que mantienen únicamente la capacidad de absorber recursos y no de generarlos. Se percibe que la sociedad adulta “hace un favor” al aportar recursos especiales para los jóvenes, generando entonces que cualquier demanda adicional no sea bien vista.

La tercera concepción de la juventud idealiza a los jóvenes desde dos aspectos, “peligroso” y frágil o puro, representación que impide ver la realidad propia de la juventud. Finalmente la cuarta perspectiva al igual que todas las anteriores, también trata de

homogenizar a la juventud a partir de la edad, como si estas fueran en todas partes iguales o se comportaran de la misma manera.

Por ende, como señala Domínguez (1997: 68)

el significado de la categoría «juventud» ha atravesado por diferentes niveles de desarrollo, desde el definido sólo por límites de edades derivados por los cambios biológicos o a lo sumo psicológicos, hasta la inclusión de los criterios sociales como los decisivos en su determinación.

A partir de estas concepciones pueden identificarse dos formas de “clasificar” a los jóvenes, la primera relacionada con criterios sociales y la segunda con procesos biológicos, etéreos, psicológicos.

Desde la perspectiva de criterio social Morch (1996) señala que la pubertad como proceso biológico ha existido desde el inicio de la humanidad, pero la juventud es una categoría social que surgió recientemente con la implementación del capitalismo y la producción industrial que llevo a que nuevas generaciones reclamaran participación en estos procesos, con los cuales se empezó a diferenciar al adulto y al niño del joven.

Ser joven también implica la existencia de heterogeneidades que aparecen en planos económicos, culturales y sociales; en el contexto de ciudades modernas existen múltiples juventudes que varían de acuerdo a clases sociales, lugares en los que se habita y generaciones a las que se pertenece (Margulis y Urresti, 1998).

Bourdieu (2002) por su parte señaló que la división por edades es arbitraria, “la juventud y la vejez no están dadas, sino que se construyen socialmente en la lucha entre jóvenes y viejos. Las relaciones entre la edad social y la edad biológica son muy complejas” porque “la edad es un dato biológico socialmente manipulado y manipulable”, por tanto su planteamiento señala que existen categorías que se producen y se reproduce a partir de la lucha por la distribución de poderes.

Margulis (2001) y Fandiño (2011) de igual manera comprenden que la juventud es un constructo social, histórico y cultural, que adquiere significado propio con el paso del

tiempo y relaciones que se producen entre actores, escenarios y situaciones sociales, en la medida en que jóvenes no renuncian a ser conceptualizados únicamente por el parámetro de la edad.

La perspectiva de procesos biológicos, etéreos, psicológicos por su parte, relacionan a aquellos aspectos en los que establecen parámetros de este tipo para identificar y definir a la población joven. Como señalan París et al. (2006) estos cobran relevancia debido a tres particularidades, i) la politización que se deriva de instituciones públicas al delimitar los objetos de estudio y la jerarquización de temáticas para analizar, ii) la comparabilidad de investigaciones con otras existentes en temas de juventud y iii) depender de fuentes de información secundaria sobre jóvenes que manejan muestras determinadas a partir de la variable edad.

Duarte por su parte (2001: 59-61) señala que la denotación de juventud es usada para referirse a un grupo social que se puede clasificar por grupos etarios, pero “[e]n esta versión, se tiende a confundir lo netamente demográfico, un grupo de cierta edad en una sociedad, con un fenómeno sociocultural que es lo juvenil como momento de la vida o como actitud de vida, etc.”, por ende distingue la diferencia entre los jóvenes, que pueden ser categorizados como grupo etario y lo juvenil, que está relacionado con la categoría social de juventud.

En este sentido Vinuesa (2000) señala que los jóvenes conforman una categoría que corresponde a una población específica que debe definirse acotándose de acuerdo a la edad, por ello refiere que estudios anteriores sobre juventud establecieron límites convencionales, internacionalmente aceptados para hacer estudios, en edades comprendidas entre los quince y los 24 años.

Estos estudios están acomodados al típico agrupamiento quinquenal del análisis demográfico, el límite inferior se relaciona aproximadamente con el inicio de la secundaria y la edad mínima de incorporación al mercado laboral, mientras que el superior hace referencia a la edad de emancipación, que asegura, progresivamente ha ido incrementándose hasta alcanzar los 29 años.

Pero en la discusión el autor Vinuesa (2000) declara que “la utilización de estos límites debe interpretarse como un intento de aproximación a una realidad sociodemográfica difícil de escudriñar” debido a que los jóvenes están en un “periodo de transición, o estadio intermedio entre la infancia y la edad adulta”.

Por tales motivos, existen dos tipos de acuerdo entre diferentes estudiosos de temas relacionados con jóvenes, el primero hace referencia al hecho de que el tránsito entre la niñez y la adultez varía según sociedades, culturas, etnias, clases sociales y géneros, y el segundo está relacionado con la necesidad práctica de establecer una convención que pueda ser comparativa para evaluar la situación de los jóvenes en diferentes contextos y su evolución en el tiempo, para ello se utiliza el criterio más simple, la edad.

Esta variable no presenta mayores problemas de confiabilidad y es utilizada por la gran mayoría de fuentes de recolección periódica de datos. Aunque tiene la limitación de que no soluciona definitivamente el problema de la determinación de los límites etarios apropiados para analizar el fenómeno de la juventud (CELADE, 2000).

En Colombia el primer antecedente que existió sobre la población joven en el país fue la Ley de Juventud No. 375, definió que eran jóvenes las personas con edades comprendidas entre los catorce y 26 años (Ley 375, 1997); posteriormente la Ley Estatutaria 1622 de 2013 o Estatuto de Ciudadanía Juvenil definió que en el país una persona joven es aquella que tiene entre catorce y 28 años de edad.

Actualmente esta Ley regula al grupo atareo de los jóvenes, por lo tanto es el rango de edades que manejan las instituciones oficiales encargadas de la generación de estadísticas oficiales como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y por ende este rango de edad es el que delimita a la población joven que hace parte de la presente investigación.

2.1.2 Mercado laboral, empleo precario y precarización laboral

Mercado laboral y reproducción

La población constantemente se ve afectada e influenciada por factores políticos y sociales que no se dejan ver directamente, se desarrollan por el trabajo, es decir la forma en que se emplean los trabajadores, por esto, “el régimen de producción social de la riqueza y su distribución que es un corolario de aquél, mediatizan la relación entre los recursos económicos actualmente disponibles o potencialmente accesibles y los hechos demográficos” (Vieira, 1973: 261).

En este sentido se hace necesario entender que el hombre económicamente hablando es un bien de producción para aquel que dispone de su trabajo, por ello debe considerarse que “...entre los bienes mediante los cuales el produce su existencia y por tanto, la reproduce, se cuenta el mismo hombre”, se entiende así que el proceso de reproducción está en función de los medios que produce la población para sostenerse en vida, a partir de una organización comunitaria que le es peculiar, se admite entonces que la estructura del sistema de trabajo y la producción de la existencia son las que determinan el volumen de población y no al contrario (Vieira, 1973: 256, 268).

La producción del hombre por el hombre tiene siempre un doble carácter: social e histórico, “[...] aunque el productor sea individual, y el producto, la existencia le pertenezca, el modo de producirlo, las condiciones imprescindibles de la producción, son de naturaleza social. Sin la integración en la colectividad humana, a que pertenece, el hombre está perdido, no es capaz de producir los medios de subsistencia y, en consecuencia, de reproducirse”, por lo tanto, el proceso social contiene, determina y explica el proceso demográfico (Vieira, 1973: 270).

El trabajo es una actividad creadora, esencial para la humanidad porque se forja en un entorno social con la finalidad última de asegurar la sobrevivencia y la reproducción como especie de acuerdo a planteamientos de Marx (1981), Braverman (1980) y Vieira (1973).

Históricamente desde la aparición de las sociedades salariales en el período de la posguerra principalmente en Europa y en menor medida en América Latina, la extensión del estado benefactor, caracterizado por Estados “fuertes”, con gran capacidad para intervenir de forma directa en aspectos económicos y sociales, facilitó el reconocimiento de derechos tanto universales como laborales de los trabajadores asalariados.

En dicho conceso tanto trabajadores, Estado y empresarios establecieron un marco de regulación del capitalismo, que permitía por un lado el desarrollo del libre mercado que generó desigualdad, pero que al mismo tiempo fue aquella figura del Estado benefactor la que permitió distribuir los excedentes económicos entre los trabajadores y les asintió hacer efectivos derechos a los trabajadores (Alonso, 2007).

Esta situación principalmente se gestó porque de forma colectiva la sociedad buscaba proteger a la población de riesgos previsibles, así como de la incertidumbre. Se reconocía que el empobrecimiento de la población también se generaba cuando los trabajadores presentaban algún tipo de enfermedad, accidente laboral o llegaban a la vejez sin ningún tipo de protección, se consideró necesario establecer todo un sistema de protección social que garantizara al colectivo derechos sociales mínimos como trabajadores y para lograrlo se unieron sindicatos, patrones y Estado (Castel, 1997; 2010).

Sin embargo, durante los años setenta y ochenta del siglo XX se generó una contrarrevolución liberal en las que las ideas de colectividad social pasaron a un segundo plano, para darle paso a la concepción del individuo como eje fundamental de la sociedad (Pérez, 2016: 23).

Estos sucesos generaron un proceso de descolectivización, por un lado se generaron fuertes represiones hacia los sindicatos y por otro se presentó mayor polarización entre trabajadores y patrones, aumentando las desigualdades sociales y económicas de los grupos poblacionales, situación que han conducido al deterioro de la ciudadanía social garante de plenos derechos (Alonso, 2007).

Esta descolectivización o individualización para los trabajadores como señala Pérez (2016: 28) se describe a partir de la “empleabilidad”, caracterizada por la individualización

basada en el consumo y la “naturalización” del deterioro de la relaciones laborales que desplazan los derechos del empleo formal hacia los deberes (concepción neoliberal), por lo tanto el mantenerse empleable es una responsabilidad de cada uno de los individuos, no es una responsabilidad del colectivo, así “el desempleo se entiende a naturalizar ocultándose sus orígenes y causas sociales, y la situación de desempleo es culpa de la persona, no de las dinámicas del mercado de trabajo”.

Empleo precario y precarización laboral

El deterioro progresivo de las condiciones de ciudadanía transformaron condiciones laborales que previamente habían ganado los trabajadores con el reconocimiento de derechos laborales (Castel, 2010). Estas transformaciones conducen a que cada vez más trabajadores se enfrenten a realizar actividades laborales sin contar con condiciones mínimas que garanticen sus derechos como trabajadores.

Bajo este contexto surgió en Europa el concepto de “precariedad laboral” de la mano de Rodgers (1989), quien lo uso para diferenciarlo del trabajo atípico “aquel que rompe con los moldes tradicionales y típicos definidos por la relación laboral clásica” (Caamaño, 2005); estableció que las características principales el empleo precario eran tipo de contrato inestable (por tiempo determinado o temporal), horario con más o menos horas a las establecidas por la legislación laboral, falta de acceso completo a protección social, entendida como prestaciones laborales, prestaciones sociales relacionadas con servicios médicos, vivienda, pensión al retiro y remuneraciones laborales inadecuadas.

En América Latina, se ha gestado de manera histórica y a la vez atípica un modo de producción en el que insertas dentro del modelo capitalista se desarrollaron actividades laborales atípicas, es decir, no gestadas en el seno de una sociedad salarial propiamente dicha. Existen particularidades en materia laboral en las que se distinguen trabajadores con condiciones precarias derivadas del contexto “atípico” y trabajadores precarios insertos en actividades asalariadas (Agulló, 2001: 105), situación que ha propiciado que en el contexto regional existan definiciones diversas del concepto de precariedad laboral.

Como se señaló antes, Mora ha propuesto en la región desarrollar una serie de planteamientos enfocados en la construcción de un concepto multidimensional e integrador para definir “empleo precario”. Parte del análisis de los modelos de desarrollo de los países durante las décadas de 1980 y 1990 que por efecto de la crisis de la deuda, los condujo a adoptar por “sugerencia” de organismos internacionales como el FMI y el BM los postulados del Consenso de Washington (Mora, 2005: 27; 2010; 2011) (Mora y Oliveira 2009b).

“Recomendaciones” encaminadas básicamente a realizar ajustes fiscales, promulgar liberalización comercial, reformas en el mercado financiero, facilitar la privatización y la desregulación laboral de las economías (Sanabria, 2009).

En este contexto Mora (2010) plantea que la construcción del concepto de “empleo precario” debe procurar dar cuenta del deterioro relativo de las condiciones del empleo, sin embargo, acepta que el uso del calificativo “condiciones de empleo”, denota un universo temático muy amplio, pero a la vez reconoce que esta perspectiva permite realizar el vínculo entre los derechos y el empleo, asociado a su vez con el análisis de la relación entre empleo y ciudadanía social.

Considera que aceptar este cambio necesariamente conduce a analizar los indicadores observables para establecer la relación entre reestructuración productiva, desregulación laboral y actividad laboral partiendo de cuatro aspectos elementales: “el vínculo entre procesos de precarización, desregulación de los mercados de trabajo y reorganización productiva; el cambio en los modelos de regulación laboral; la relación entre modelos de relación laboral y ciudadanía social; la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social” (Mora, 2005: 29).

Considera al proceso de precarización del empleo como un rasgo estructural y sistémico del funcionamiento de los mercados de trabajo bajo el modelo capitalista de producción, por ello “el empleo precario está teniendo lugar tanto en pequeñas unidades productivas como en sectores productivos modernos e incluso en las nuevas actividades vinculadas a la exportación de nuevos productos transables; eje dinámico del nuevo patrón de acumulación” (Mora, 2005).

El concepto señala Mora (2005) debe dar cuenta no solamente de cambios en la calidad del empleo, también de las nuevas modificaciones de los modelos que regulan la fuerza de trabajo.

Debe enfatizar en la dimensión socio-normativa del mercado laboral y la relación de esta con los derechos y los actores sociales y finalmente señala que a partir de cambios tecnológicos, excedentes de fuerza de trabajo e inestabilidad laboral se puede aclarar el vínculo entre el funcionamiento del mercado laboral y los niveles de bienestar de los hogares (Mora, 2005: 29-30).

El autor reconoce entonces que el empleo es un medio de integración social que permite a la fuerza laboral lograr un mayor bienestar, por ende el empleo precario va más allá de la relación entre capital y trabajo, por un lado, implica poner en consideración la relación entre empleo y derechos sociales vinculados al trabajo, que Mora (2000: 38), apoyado en postulados de Sen considera son “criterios socialmente reconocidos y estimados como positivos, que permite entender los procesos de desarrollo de ciudadanía en el plano laboral, y el fomento del bienestar en el plano social”.

Por estas razones, cuando estos derechos no se cumplen por la parte legal, institucional, estatal, o no se “exigen” por la ciudadanía, se da paso a su violación, que en el plano laboral gesta dinámicas que favorecen la precarización laboral.

Por otra lado, se hace necesario reconocer que no solamente existen dos polos de análisis, precario y no precario, sino que es un fenómeno que asume *matices*, los cuales son identificables en el contexto latinoamericano en el que se presenta heterogeneidad laboral, porque de acuerdo a los planteamientos de Waller (2004) y Mora (2011: 170-171) en la región se dio un proceso de integración parcial, sustentado en el marco de una institucionalidad socio-laboral que ofrecía a la fuerza laboral protección social condicionada por un mercado estructuralmente desequilibrado a favor de empleadores, que no lograba cubrir a la población total.

En América Latina tres actores conformaron las relaciones laborales (cada uno con diferencias particulares), Estado, empresarios y sindicatos, por tanto, cuando se hace

referencia al empleo precario no solamente se relacionan cambios en la calidad del empleo, aparejados a estos están las “*modificaciones de los modelos de regulación de la fuerza de trabajo*” y para Mora (2010: 44) este es el elemento teórico que permite hacer una relación entre políticas económicas, estrategias de reorganización productiva y prácticas laborales, lo cual va a dar sentido al uso del término “*precarización laboral*”.

Mora (2010) establece así que la conceptualización del empleo precario debe hacerse en un sentido restringido, es decir solamente deben tenerse en cuenta las modalidades de *trabajo asalariado* porque “el núcleo teórico central de tal concepto se estructura en torno a los vínculos existentes entre el capital y la fuerza laboral en el nuevo contexto del desarrollo capitalista”.

La relación laboral esta mediada entonces por una serie de derechos laborales, que varían de sociedad en sociedad y permiten a su vez ejercer la ciudadanía en el plano laboral, porque el mercado laboral no es solamente el espacio social en el que se realizan transacciones entre oferentes y demandantes de empleo, sino que principalmente es un espacio de constitución o privación de procesos de ciudadanía laboral (Mora, 2010: 39-45).

El concepto de empleo precario a diferencia de la noción de empleo “informal” que es al mismo tiempo “popular” y “oscura” desde un punto de vista empírico-conceptual como señalaran autores como Cortés (1999), Pérez (2000), Salas (2006), Pérez y Mora (2005) y Mora (2010), tiene la ventaja que precisa su unidad de análisis desde su origen mismo, es decir que no se va a calificar a los individuos, ni a las modalidades de participación laboral, sino “*al tipo de relaciones laborales del empleo asalariado*”.

Estas relaciones están vinculadas directamente con las condiciones de los puestos de trabajo, y por razones como baja productividad, competitividad o sobreexplotación laboral impiden que el empleo se constituya en fuente de integración social, o lo que es lo mismo, que la mano de obra acceda por vías legalmente normadas a condiciones laborales que la protejan de arbitrariedades por parte de las empresas y la volatidad económica (Mora, 2010: 43).

Derivado de este análisis se pueden identificar una serie de características que denotan particularidades del empleo precario (Mora, 2010: 40-43):

- Es un fenómeno de carácter estructural y sistémico que involucra relaciones entre políticas de desregularización de mercados laborales y estrategias de reorganización productiva basadas en la flexibilización laboral y encaminadas a reducir costes en los procesos productivos.
- Existen relaciones laborales mediadas por la incertidumbre, llenas de inseguridad e inestabilidad, por efecto de los nuevos modelos de contratación laboral.
- Las remuneraciones laborales están mediadas por políticas de disminución de costes, que además han sido autorizadas por la ley, buscando principalmente mantener salarios a la baja para incrementar la competitividad – precio de las empresas, en beneficio de los capitalistas.
- Se desarrollan estrategias de contratación laboral en las que se evaden o se cumplen parcialmente las obligaciones en materia de seguridad social y derechos laborales.
- La mano de obra solamente se usa en función de los requerimientos empresariales, es decir por temporadas y de manera flexible, a partir de dos “mecanismos”, el primero el fomento de contratos a tiempo parcial para aumentar la disponibilidad de fuerza de trabajo, entre por ejemplo amas de casa o estudiantes (grupos vulnerables) y el segundo la prolongación de la jornada laboral.

A manera de síntesis, se puede afirmar que el proceso de globalización como rasgo distintivo del modelo capitalista moderno ha generado una serie de dinámicas productivas que van más allá de las fronteras de los Estados-nación y las propias empresas.

Esto hace que países en vías de desarrollo sean fuente de mano de obra “barata”, desorganizada y flexible, vulnerable de aceptar “sin mayores restricciones” las condiciones que impone el capital, que tiene todas las “facilidades” para moverse, porque es capaz de “romper” barreras institucionales y geográficas, para imponer sus condiciones a los Estados y a la fuerza de trabajo, modificando así la relación entre capital y trabajo por vía formal (instituciones legales, leyes laborales) y de facto (nuevas prácticas de empleo) (Mora, 2010: 45-46).

El planteamiento teórico de Mora (2010: 47), a la par del análisis teórico conceptual descrito anteriormente, también considera algunas “pautas” que deben tenerse en cuenta a la hora de medir o cuantificar el empleo precario. El análisis no debe abordarse a partir de enfoques polares (precario, no precario), sino mediante estrategias metodológicas que consideren la existencia de diferentes grados o niveles de precarización del empleo” que implican también problemas metodológicos que deben solventarse para medir la precariedad (Mora, 2012b: 91).

2.1.3 Cuestiones teórico-metodológicas de la precariedad laboral

Los problemas descritos implican que el tema de la precariedad laboral debe analizarse teniendo en cuenta una serie de privaciones en diferentes dimensiones del fenómeno y ello conlleva a abordar según Mora cuatro grandes desafíos metodológicos (2012b: 91-94):

1. La definición del rango de validez conceptual de la precariedad laboral, desde la parte empírica se analiza como un fenómeno de “carácter amplio”. El término se usa para caracterizar tanto a trabajadores asalariados como no asalariados, y a su vez se yuxtapone a la noción de empleo informal y trabajo decente, haciendo muy difícil exponer las particularidades del fenómeno e implica perder precisión conceptual y analítica.

Se hace necesario entonces determinar las dimensiones e indicadores tanto del trabajo asalariado como del no asalariado, con el fin de conservar el “carácter amplio” de la noción, y aunque esto lleva a problemas metodológicos de medición, la distinción de conjunto amplio debe acotarse de manera que pueda dar validez empírica al mismo.

Basándose en bibliografía especializada, el autor reconstruye a partir de los conceptos de Cano (1998) el concepto de trabajo, determinando así cuatro *dimensiones* relevantes que cubren el núcleo principal de la precariedad: i) la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, ii) la degradación y la

vulnerabilidad de la situación de trabajo, iii) la incertidumbre y la insuficiencia de los ingresos salariales y iv) la reducción de la protección social del trabajador.

2. El segundo desafío metodológico se relaciona con la precisión de las dimensiones e indicadores para medir la precariedad laboral, porque si se logra tener todo un abanico de indicadores que capten las diferentes dimensiones de la precariedad, entonces ¿cómo podría presentarse la información usando un indicador sintético?
3. El segundo desafío conduce por tanto al tercero, que se relaciona con asumir una posición frente al hecho de tener que asignar peso relativo a cada una de las dimensiones dentro de la explicación y determinar la forma en que se obtienen dicho peso
4. Finalmente el cuarto desafío metodológico, implica desarrollar una estrategia para resolver el problema de la agregación de dimensiones en un indicador sintético que a la vez de cuenta de la multidimensionalidad y los niveles del fenómeno.

En este sentido puede decirse que a pesar de que la noción de precariedad desde el ámbito teórico puede enriquecerse, no pasa lo mismo en términos de su estudio empírico debido a que se cuenta con un conjunto limitado de indicadores, situación que produce un desfase entre la riqueza conceptual y la pobreza empírica en el estudio de la precariedad laboral (Mora, 2012b: 112).

Durante el desarrollo de investigaciones empíricas Mora y Oliveira (2008) han considerado que el carácter multidimensional del estudio de la precariedad laboral puede abordarse considerando cuatro *factores*: los sociolaborales, socioterritoriales, sociofamiliares y socioindividuales.

Factores sociolaborales: hacen referencia a todas las características que enmarcan el contexto en el que se desarrolla una actividad laboral, existen de forma particular tres que son importantes, la primera es el tamaño de la empresa, la segunda el sector o rama de

actividad, la tercera la ocupación de los trabajadores, aunque en este apartado también se puede considerar el nivel de precariedad en el empleo.

Factores socioterritoriales: evidencian como las características propias de los territorios imprimen particularidades a los procesos socio-laborales desarrollados en diferentes ámbitos, por ejemplo, cuando se tienen en cuenta aspectos de desarrollo económico o geográfico. Están asociados de acuerdo a Mora y Oliveira (2008) a las regiones, zonas urbanas, rurales donde el individuo desarrolla sus actividades laborales.

Factores sociofamiliares: definidas como todas aquellas características propias del trabajador que se relacionan con su entorno familiar, los autores distinguen tres, la jefatura del hogar, el estado civil y el número de horas trabajadas.

Factores socioindividuales: son las características propias de los trabajadores, tales como la edad, el sexo y la educación.

Bajo este análisis se entiende que la condición precaria de los empleos en los que se ocupan trabajadores asalariados se caracteriza por presentar inestabilidad, inseguridad, vulnerabilidad y falta de control, situaciones que se evidencian con el deterioro de la seguridad social, salarial y la degradación en los términos de contratación (Rodgers, 1989; Mora y Oliveira, 2009; Mora, 2010; 2012b).

2.2 Marco metodológico

Introducción

El capítulo metodológico se subdivide en dos partes, en la primera se exponen algunas características generales de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), encargada de la recopilación de las estadísticas del mercado laboral colombiano.

En una segunda parte se describe la parte metodológica de la investigación, partiendo por la definición de la población objeto de estudio, la localización territorial y la temporalidad; a continuación se describen y justifican las variables que permiten realizar el análisis de precariedad laboral, definida por tres tipos de condiciones, laboral, demográfica y contextual.

Posteriormente se presenta la metodología de la construcción del índice de precariedad laboral juvenil en función de las “características laborales previamente definidas” y finalmente se considera realizar un análisis de las condiciones demográficas y contextuales de los jóvenes asalariados.

2.2.1 Gran Encuesta Integrada de Hogares

La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) tiene por objetivo “proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como de las características sociodemográficas de la población colombiana” (DANE, 2017). Es una encuesta especializada en la medición de la estructura del mercado laboral y los ingresos de los hogares (ver Anexo 1).

a. Muestreo

La GEIH es una encuesta de tipo transversal, con rotación muestral periódica, probabilística, estratificada en dos estratos, multietápica, de conglomerados desiguales y autoponderada; tiene como unidad de observación el hogar, con “Medida de Tamaño” (MT) promedio de diez viviendas (5 a 14 viviendas) (DANE, 2017: 25-28).

b. Tamaño de la muestra

Con el nuevo marco generado por el censo 2005, la muestra implementada desde 2009 está conformada por 437 municipios en los cuales anualmente se visitan aproximadamente 248,028 hogares, concentrados en 22,548 segmentos, por ello, la muestra

mensual asciende a 20,669 hogares, 18,790 viviendas y 1,879 segmentos (DANE, 2017: 29).

c. Cobertura de la encuesta y población objetivo

La encuesta es de cobertura nacional, cuenta con los siguientes niveles de desagregación geográfica y temporal:

- Mensual: para el conjunto de las trece grandes ciudades capitales y sus áreas metropolitanas, el grupo de las once ciudades capitales intermedias y el total nacional.
- Trimestral: por ciudad capital (grandes e intermedias) con su correspondiente área metropolitana y el total del país por zona (cabecera, centros poblados y rural disperso).
- Semestral: por ciudad capital (grandes e intermedias); grandes regiones (Atlántica, Oriental, Central, Pacífica y Bogotá); cabeceras, centros poblados, rural disperso y el total nacional por zona (cabeceras, centros poblados y rural disperso).
- Anual: por ciudad capital con su área metropolitana; grandes regiones, zona (cabeceras, centros poblados y rural disperso) y departamentos (DANE, 2017: 20)

d. Estructura de la GEIH

La GEIH tiene una estructura conformada por quince literales generales que se aplican en los hogares, los cuales recopilan información de las características generales de la población tales como edad, sexo, estado civil, parentesco con el jefe de hogar, ingresos, condiciones de seguridad social, fuerza de trabajo (ocupados, desocupados, inactivos, empleos secundarios) y el módulo de fecundidad para mujeres de doce años y más.

2.2.2 Metodología

En América Latina tres actores han configurado históricamente las relaciones laborales, Estado, empresarios y trabajadores a través de sindicatos, por ello al hacer

referencia al empleo precario no solamente se están relacionando cambios en las condiciones del empleo, sino que aparejadas a estas están las “modificaciones de los modelos de regulación de la fuerza de trabajo” y Mora (2010: 44) entiende que esto configura el elemento teórico que relaciona las políticas económicas, las estrategias de reorganización productiva y las prácticas laborales que validan el uso del término “precarización laboral”.

Siguiendo el análisis de Mora (2010) en el que señala que la conceptualización del empleo precario debe hacerse en términos restringidos, a partir de modalidades de trabajo asalariado debido a que su núcleo teórico se estructura en torno a los vínculos existentes entre el capital y la fuerza laboral bajo el contexto del desarrollo capitalista (empleadores y trabajadores), se establece entonces que:

- i) La población objetivo de la investigación se conforma por *población asalariada joven*, que mantiene un vínculo laboral con un empleador. Categoría que se configura a partir de las variables edad y condición laboral.

En el caso de la *edad* que define a una persona como joven o no joven, se ha determinado un rango de catorce a 28 años, de forma similar al reglamentado por el Estatuto de Ciudadanía Juvenil de Colombia (Ley Estatutaria 1622 de 2013). La variable describe una condición demográfica asociada a un grupo etario acotado de la población (Vinueza, 2000; Duarte, 2001), situación que permite estimar indicadores verificables con los datos tabulados por el DANE a partir de la GEIH (ver Anexo 2).

Entre tanto la condición de *trabajador asalariado* de los jóvenes se define a partir de la pregunta sobre la condición del trabajador de la GEIH: “en este trabajo es...”, (ver Anexo 3). Las condiciones laborales precarias que viven los jóvenes asalariados se miden por dos parámetros, *localización territorial y temporalidad* de la investigación.

Con respecto a la *localización territorial* de la investigación se han priorizado trece ciudades y áreas metropolitanas del país para las cuales la GEIH recolecta información del mercado laboral.

Si bien la GEIH, recopila información para 32 ciudades (algunas con sus áreas metropolitanas) sobre las condiciones laborales de la población residente en dichas áreas, la encuesta presenta la información separada para trece ciudades principales del país en las que se incluyen sus áreas metropolitanas cuando las tienen, para once ciudades intermedias y ocho capitales de nuevos departamentos.

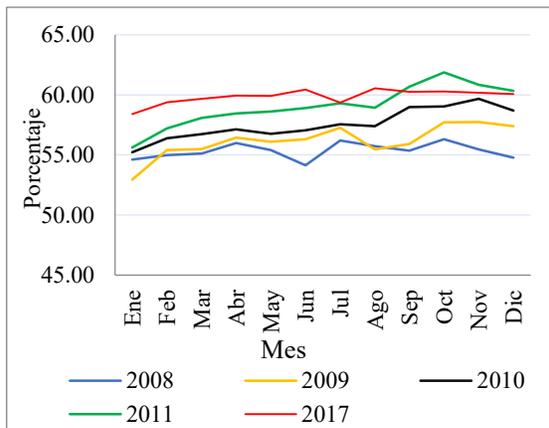
A partir de esto, se ha priorizado investigar acerca de las condiciones laborales de jóvenes asalariados que en el momento de contestar la encuesta se encontraban en las trece ciudades y áreas metropolitanas principales del país y tenían representación mensual (posteriormente agregadas de manera anual), en las cuales se estima se concentra alrededor del 45 por ciento de la población total del país, entre las que por ejemplo para el año 2011 el porcentaje de jóvenes ocupados en estas ciudades se aproximaba al 55.7 por ciento de acuerdo a datos estimados con la GEIH.

Si bien la investigación puede ser ampliada a por ejemplo las once ciudades intermedias para hacer la medición, en este caso se han considerado territorios del país que de acuerdo a las actividades productivas que desarrollan, con características urbanas que se supondría podrían tener condiciones laborales adecuadas para los jóvenes asalariados de estos lugares o para aquellos que migran a trabajar.

Por otra parte la *temporalidad* de la investigación se desarrolla de forma comparativa entre dos años, 2011 y 2017.

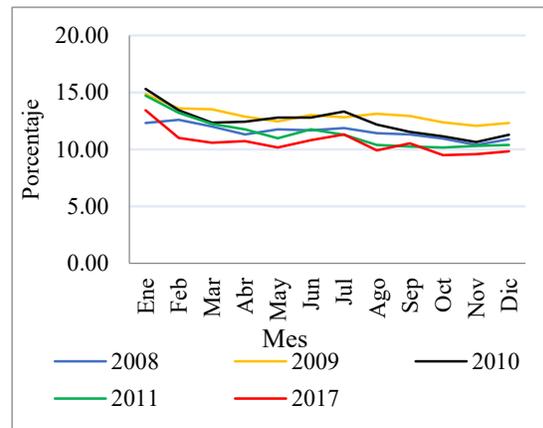
Tras la crisis mundial de los años 2008 y 2009 la economía de Colombia presentó disminuciones en sus tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) del 3.3 por ciento y 1.2 por ciento respectivamente (el más bajo en la historia reciente del país). Durante estos años tanto la tasa de desempleo como de ocupación en las trece ciudades mantuvieron variaciones en función de las condiciones de la economía, como se aprecia en las gráficas 2.1 y 2.2.

Gráfica 2.1. Tasa mensual de ocupación trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia



Fuente: Elaboración propia en base a datos del mercado laboral del DANE

Gráfica 2.2. Tasa mensual de desempleo, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia



Fuente: Elaboración propia en base a datos del mercado laboral del DANE

Se puede observar que la tasa mensual de ocupación presentó valores más bajos durante la crisis de los años 2008 y 2009, solo hasta el 2010 se evidencia un crecimiento paulatino de la tasa de ocupación, consolidándose en 2011 y para 2017 se mantuvo alrededor de los valores cercanos al 60 por ciento logrado en 2011. A la par la tasa de desempleo en las trece ciudades y áreas metropolitanas entre los años 2008 y 2017 ha disminuido de dos dígitos (cercanos al doce por ciento), hasta valores que oscilan entre 9.5 y 10 por ciento.

Bajo este contexto la investigación se propone realizar un análisis anual comparativo de las condiciones laborales precarias de trabajadores jóvenes asalariados partiendo de la información disponible en 2011, año en el cual se ha evidenciado que las condiciones del mercado laboral de las trece ciudades y áreas metropolitanas del país había mejorado tras la crisis y el PIB del país registraba su máximo histórico 7.4 por ciento, para contrastarla con la del último año disponible de información completa (mensual – anual) proporcionado por la GEIH, 2017.

Año que presentó un panorama caracterizado por condiciones laborales estimadas mejores a las de 2011, pero con el segundo crecimiento del PIB más bajo en la historia reciente del país (1.8 %), de acuerdo a datos del DANE.

a. Condiciones laborales, demográficas y contextuales para la medición de precariedad laboral

Siguiendo los planteamientos realizados anteriormente se ha identificado que las condiciones laborales precarias fundamentalmente se relacionan con aspectos de tipo laboral, que determinan condiciones de inseguridad en la continuidad de las relaciones laborales, incertidumbre sobre los ingresos salariales, reducción de la protección social y vulnerabilidad en el trabajo (Mora, 2010b).

Pero entendiendo que la precariedad laboral no se presenta de manera aislada a las realidades y contextos en los que se trabaja, la investigación propone realizar dos tipos de análisis interrelacionados que den cuenta de las condiciones de precariedad que vivieron los jóvenes trabajadores asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia durante los años 2011 y 2017.

Para realizar dichos análisis se parte de las condiciones generales que Mora y Oliveira (2008) establecieron en las que señalan que para la medición del fenómeno se pueden tener en cuenta factores sociolaborales, socioterritoriales, sociofamiliares y socioindividuales, factibles de medir a partir de ciertas variables.

- i) Los factores sociolaborales en la investigación, van a denotarse como “*condiciones laborales*”, definidas por tres aspectos, los ingresos laborales, la estabilidad -la jornada laboral- y la protección social

Los ingresos laborales se perciben a partir de tres tipos de salario, el directo o monetario que es el pago por realizar una actividad laboral, el diferido que se asocia con las pensiones y el indirecto que se obtiene por vía prestaciones laborales como sugiere Sanabria (2009) (ver Anexo 4).

La estabilidad y la jornada laboral están explicadas por el contrato y las horas laborales trabajadas de acuerdo a planteamientos propuestos por Mora y Oliveira (2009), Oliveira (2006), Jurado (2007), Mora, (2012b), García (2013), quienes asocian estas variables con las condiciones temporales o definitivas bajo las cuales los trabajadores se emplean y las condiciones precarias “extremas” cuando se excede o limita el número de horas trabajadas (ver Anexo 5).

Finalmente la protección social se relaciona con garantías de derechos colectivos, y es importante porque contribuye a disminuir riesgos a través de los colectivos como lo señala Castel (1997) o Mancini (2017). Para el caso de la investigación se va a explicar a partir de la afiliación a salud (Caamaño, 2005; Mora y Oliveira, 2009) (ver Anexo 6).

- ii) Los factores socioindividuales y sociofamiliares van a denotarse como “*condiciones demográficas*” en el contexto de la investigación y se relacionan con características propias de la población a partir de cinco variables: sexo, edad, situación conyugal, parentesco y escolaridad.

De acuerdo con la conclusión de la investigación de Mora y Oliveira (2009: 223) en la que exponen cuales factores laborales pesan más en la explicación de la precariedad laboral que los individuales, familiares o educativos, o lo que es lo mismo que la heterogeneidad de la estructura productiva y mercados laborales en la investigación aplicada a México explican mayoritariamente las condiciones precarias (Guadarrama et al., 2012).

Se pretende establecer para el caso de jóvenes trabajadores asalariados si efectivamente se presenta dicha situación, o si por el contrario factores como el sexo o la edad determinan distintos niveles de precariedad como lo señalaran en sus respectivas investigaciones aplicadas a diferentes contextos Mora (2010), Escoto (2010) u Oliveira (2006).

Otras variables asociadas a las condiciones demográficas se relacionan con el parentesco y la situación conyugal, en el primer caso porque como señalara la pionera de los estudios de mercados laborales en la demografía Pedrero (1993), las implicaciones que

tiene sobre un hogar el hecho de que un jefe de hogar se encuentre bajo condiciones precarias de empleo, se proyecta en las condiciones de vida de ese hogar.

En el caso de la situación conyugal como señalo Jurado (2007: 378) es importante tener en cuenta si existe o no unión cuando un trabajador presenta una situación laboral precaria, porque la probabilidad de que un joven presente dicha situación incrementa la incertidumbre sobre decisiones como la unión, haciendo que posiblemente se presenten más caso de personas con trabajos precarios que no están unidas.

Finalmente dentro de estas condiciones demográficas se encuentra la variable educación que como señala Hincapié (2016) es una variable que contribuye a disminuir la precariedad laboral en la medida en que incrementa el número de años escolares, situación que corroboró Possio (2010) en el contexto de las trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, quien encontró asociación entre empleos de baja calidad y ocupación de personas con baja escolaridad (ver Anexo 7).

- iii) Los factores socioterritoriales se delimitan como “*condiciones contextuales*” en el marco de la investigación; se establecen a partir de cuatro variables que agrupan a las ciudades, la rama de actividad económica, el tamaño de la empresa y el oficio.

Los contextos urbanos y rurales imprimen a las condiciones laborales particularidades que son propias de actividades laborales desarrolladas en las zonas, por ende como señala Mora y Oliveira (2008) se presentan diferencias en la medición de los niveles de precariedad cuando se tienen en cuenta aspectos geográficos.

Por esta razón se ha considerado realizar un análisis de acuerdo a cada una de las trece ciudades y áreas metropolitanas de estudio. Las variables restantes se asocian con las especificidades propias de los trabajos que realizan los trabajadores y en relación a estos se pretende inferir cuál es la relación que tienen los trabajadores de empresas pequeñas o grandes con la precariedad, o cómo esta se distribuye dentro de las ramas de actividad económica o dentro de los oficios que realizan los trabajadores (Pedrero, 1993; Mora y Oliveira, 2008) (ver Anexo 8).

I. Índice de precariedad laboral juvenil

A partir de las *condiciones laborales* establecidas y las variables asociadas a estas se procede a realizar la construcción de un índice para medir la precariedad laboral que se presenta entre los jóvenes de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia en los años 2011 y 2017.

El índice es un indicador sintético, corresponde a una serie de variables que explican las condiciones de precariedad laboral, a partir de los ingresos laborales (salario, prestaciones y pensiones), la estabilidad y jornada laboral (contrato y horas laborales) y la protección laboral (afiliación a salud)

El indicador sintético (índice de precariedad laboral juvenil) representa una *aproximación* del fenómeno estudiado y en ningún momento puede representarlo y explicarlo a cabalidad, solamente incorpora algunos componentes correlacionados en mayor o menor grado con el fenómeno a analizar y presuponen la bondad de la medición de índices parciales de precariedad laboral, es decir la minimización de errores en la medición (Analistas económicos de Andalucía, 1997: 21), por lo tanto $I = e(I_1, I_2, \dots, I_n)$.

La elaboración del índice se realiza a partir de un análisis factorial.

- Técnica de análisis factorial

El análisis factorial es una técnica de reducción de la dimensionalidad de datos, examina la interdependencia de un conjunto de variables observadas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) con el objetivo de encontrar una serie de factores o dimensiones comunes que simplifiquen las complejas y múltiples relaciones que existen entre dichas variables.

Este modelo estadístico – matemático conforma un conjunto de factores (F) no observables, $K < n$ ($F_1, F_2 \dots F_q$), para explicar con suficiencia las variables observadas originalmente perdiendo el mínimo de información de estas. Este proceso implica la

utilización de una serie de hipótesis y la aplicación de inferencia estadística (proceso de tipo estocástico).

Así variables correlacionadas $(X_1, X_2, X_3, \dots, X_n)$ conforman una serie de factores no correlacionados $(q) = (F_1, F_2, \dots, F_q)$, para lograr esto se plantea un modelo factorial.

Modelo factorial

$$X = AF + e$$

Dónde:

X: Variables originales observadas $(X_{1i} + X_{2i} + X_{3i} + X_{4i} + X_{5i} + X_{6i}) \sim N(0,1)$

A: coeficientes de peso de los factores

F: factores comunes

e: factores específicos (únicos)

Variables para el índice

- X_{1i} = Indicador que muestra la afiliación al sistema de seguridad social en salud del trabajador
- X_{2i} = Indicador que da cuenta de los aportes a pensión del trabajador
- X_{3i} = Indicador que da cuenta de la jornada laboral de los trabajadores (horas laborales)
- X_{4i} = Indicador que da cuenta de los ingresos de los trabajadores
- X_{5i} = Indicador que da cuenta de la estabilidad laboral de los trabajadores (tipo de contrato)
- X_{6i} = Indicador que da cuenta de las prestaciones laborales de los trabajadores (vacaciones, prima de navidad y cesantías).

II. Caracterización de jóvenes asalariados en relación a niveles de precariedad laboral

Tras la construcción del índice de precariedad laboral juvenil se procede a realizar una caracterización por niveles de precariedad, teniendo en cuenta las condiciones demográficas a partir de variables como el sexo, la escolaridad o la condición del joven dentro del hogar (parentesco, situación conyugal) y contextuales de la población joven asalariada (localización territorial y características de la actividad que realiza).

CAPÍTULO III: CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Introducción

El capítulo sociodemográfico relaciona las características generales de la economía colombiana durante los últimos años, puntualizando en aspectos como crecimiento económico, niveles de desempleo, salario e inflación.

Posteriormente aborda las condiciones del mercado laboral a partir de tasas de ocupación, de desempleo y características relacionadas con la población en edad de trabajar en territorio nacional. Esto abre el panorama para analizar las condiciones del mercado laboral en el contexto de las trece ciudades y áreas metropolitanas (AM) en las cuales se realiza la investigación, tanto para la población total como para el grupo de jóvenes.

Finalmente se describen las características de la población joven asalariada que es objeto de la investigación y se realiza una caracterización sociodemográfica de esta a partir de los datos de la GEIH, 2011 y 2017 relacionando aspectos demográficos propios de la población objeto de estudio.

3.1 Características generales de la economía Colombiana

Tras la crisis mundial que inicio en 2007, las economías de varios países no han logrado recuperar los niveles de crecimiento económico que la presidieron. A pesar de que en varias economías emergentes existe crecimiento, este se caracteriza por tener ritmo lento y desacelerado. En buena medida esta situación como señalan varios analistas se produce por la contracción de la demanda agregada. Los hogares privados no han podido incrementar el consumo, por estancamiento de salarios o por el pago de deuda (créditos) adquirida por insuficiencia de ingresos (OIT, 2013).

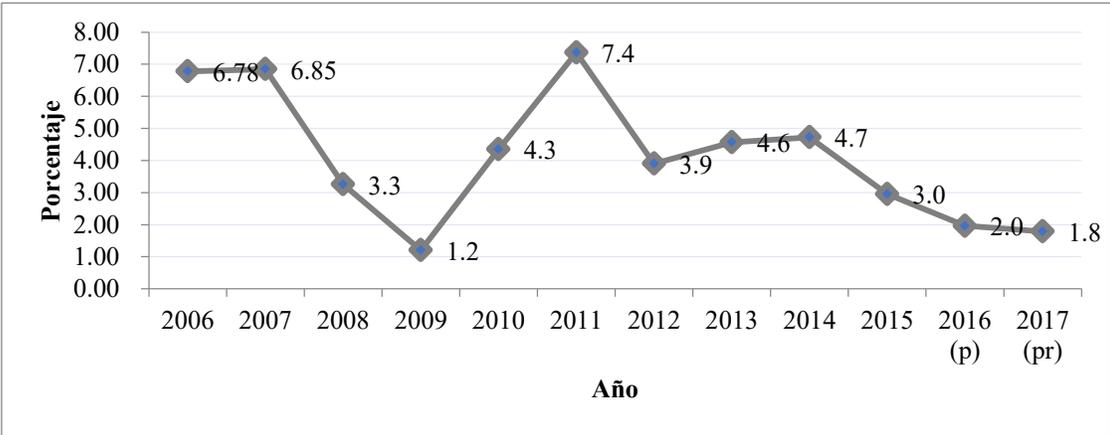
Esta situación tiene efectos diferenciados sobre las condiciones y niveles de desempleo de los países. De acuerdo a los planteamientos de Okun (1962) existe una

relación negativa entre el PIB real y la tasa de desempleo, esta disminuye en la medida en que mejoran las condiciones de la economía.

No obstante, diversas investigaciones han mostrado que dicha relación varía de acuerdo a las condiciones específicas de las economías, si bien se puede presentar una disminución de la tasa de desempleo frente a aumentos del PIB (aunque a ritmos menores), también pueden darse los casos en que un incremento del PIB, representa acervos de capital que permitan la tecnificación en las unidades productivas y por lo tanto menor demanda de mano de obra, situación que de ser así generaría tasas de desempleo iguales o mayores.

En el caso colombiano durante los últimos años la variación porcentual anual del PIB durante el período 2006-2017 (ver Gráfica 3.1) muestra que tras la crisis económica de 2007, el PIB disminuyó paulatinamente hasta 2009, año en el que se presentó el crecimiento más bajo del PIB en la historia reciente del país (1,2 % a precios constantes de 2015). A pesar de esta situación la economía se recuperó y en 2011 logró uno de los mayores crecimientos, pero en adelante la economía del país nuevamente desaceleró su crecimiento, hasta registrar en el año 2017 el segundo crecimiento más bajo en la historia reciente del país (1,8 % a precios constantes de 2015).

Gráfica 3.1. PIB variación porcentual anual del PIB de Colombia 2006-2017 provisional (a precios constantes de 2015)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco de la República de Colombia y DANE

Estas fluctuaciones del PIB se presentaron a partir del año 2012, cuando por ejemplo ramas de actividad económica como la explotación de minas y canteras desaceleró su crecimiento, pasando de 14.4 por ciento en 2011 a -4.3 por ciento en 2017pr; la industria manufacturera cayó por su parte de 5.6 por ciento a -2 por ciento; la construcción bajó de 15.1% a -2% y la informática y telecomunicaciones disminuyó de 10.4 por ciento a -0.1 por ciento. No obstante como se observa en la Tabla 3.1 esta situación se ha presentado en menor grado en varias de las ramas económicas del país, siendo la agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca la que parece tener un comportamiento contrario.

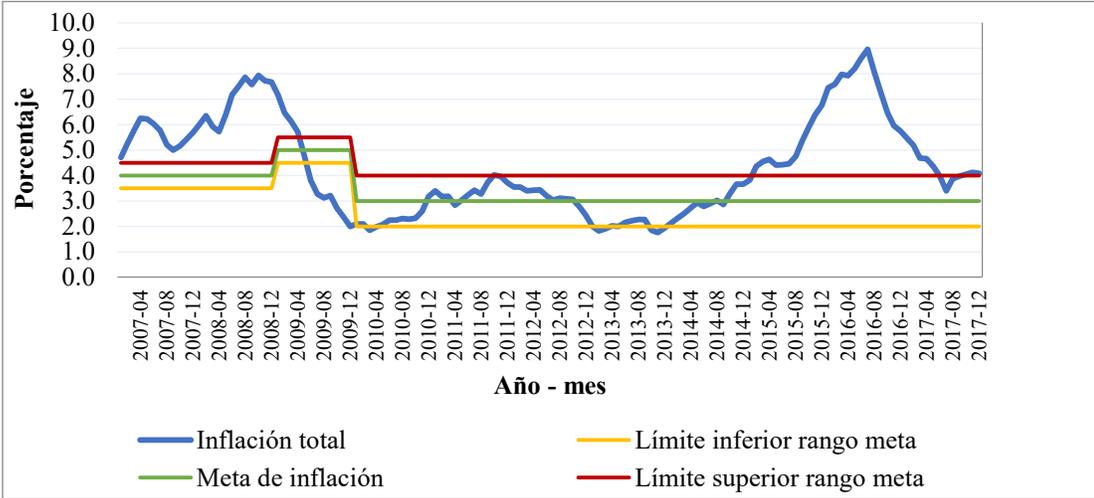
Tabla 3.1. PIB a precios constantes de 2015, grandes ramas de actividad económica de Colombia

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (pr)	2017 (pr)
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0.3	1.9	2.5	7.5	2.9	4.3	2.2	5.6
Explotación de minas y canteras	10.9	14.4	5.4	5.3	-1.3	-1.1	-3	-4.3
Industrias manufactureras	1.9	5.6	0.8	1.5	2.9	2	2.8	-2
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	3.9	3.1	2.2	3.7	3.4	-0.7	0	0.8
Construcción	-3.8	15.1	4.9	0.7	12.1	6.3	3	-2
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	5.3	6.9	3.8	4.8	4.7	3.3	1.9	1.2
Información y comunicaciones	16.5	10.4	1.3	8.8	6.5	1.3	-0.8	-0.1
Actividades financieras y de seguros	4.7	10.9	7.6	9.5	10.2	8	6.6	6.9
Actividades inmobiliarias	3.6	2.8	3.2	3.2	3.1	3.2	3.3	2.8
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	3.1	7.1	4.8	5.3	7.3	-0.2	-2.3	3.5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	4.6	5.7	5.6	5.5	5.8	5.3	3.6	3.8
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	2.4	6.1	3	6.2	2.8	4.2	5.5	3.9
Subtotal Valor Agregado	4.1	7.1	3.8	4.6	4.6	3.1	2	1.5
Impuestos menos subvenciones sobre los productos	6.7	9.6	5	4.1	5.7	1.7	1.2	4.3
PRODUCTO INTERNO BRUTO	4.3	7.4	3.9	4.6	4.7	3	2	1.8

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE.

A pesar de los bajos niveles de crecimiento económico de los últimos años de la economía, la variación mensual de la inflación del país tras la crisis económica de 2007 logró mantenerse dentro de los límites inflacionarios establecidos por el Banco de la República de Colombia, pero tras el 2015 nuevamente repunto, teniendo su punto más elevado en el mes de julio de 2016 cuando registró 9.0 por ciento, aunque luego disminuyó a porcentajes cercanos al rango superior de la meta inflacionaria (4.0 %) en 2017 (ver Gráfica 3.2).

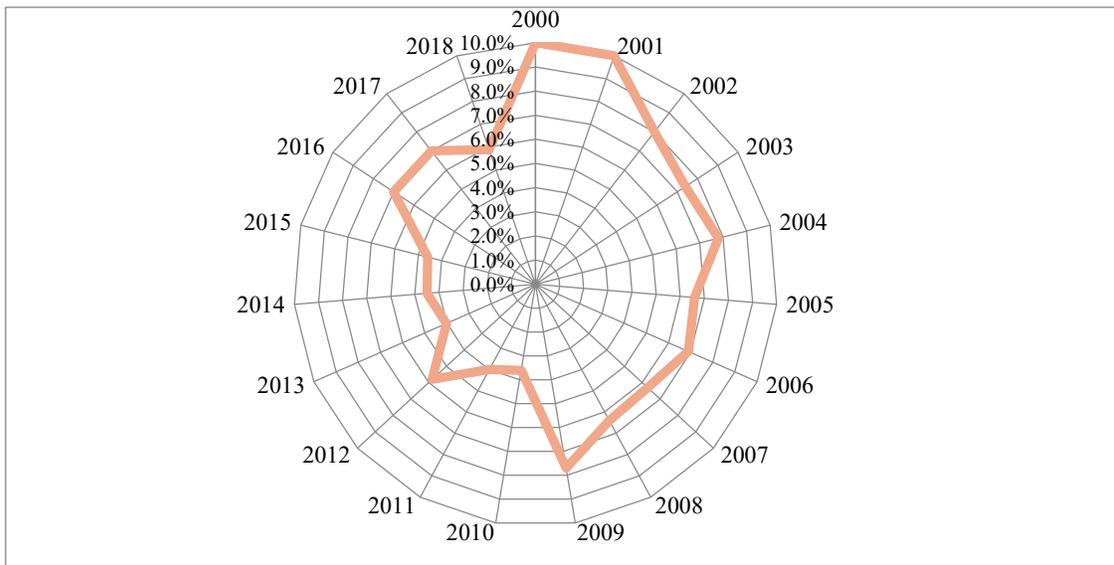
Gráfica 3.2. Variación porcentual mensual de la inflación total en Colombia 2007 - 2017



Fuente: Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco de la República de Colombia

Esta situación de la economía colombiana ha producido que desde el año 2000 la variación porcentual anual del salario mínimo del país (nominal), con respecto al año inmediatamente anterior disminuyera de forma relativamente constante hasta el año 2010 (exceptuando el año 2009) donde se registró la variación más baja en toda la historia del salario mínimo del país, 3.6 por ciento. En adelante los datos muestran que las variaciones incrementaron hasta el 7.0 por ciento y entre 2017 y 2018 de nuevo bajaron a 5.9 por ciento, como muestra la Gráfica 3.3.

Gráfica 3.3. Variación porcentual anual (con respecto al año anterior) del salario nominal en Colombia, 2000-2018

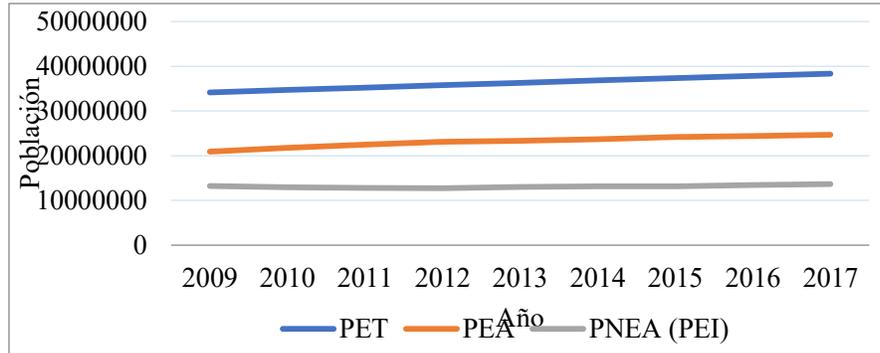


Fuente: Elaboración propia en base a datos del Banco de la República de Colombia

3.2 Mercado laboral colombiano

En Colombia la población en edad de trabajar (PET) aumento en 4'200,238 entre 2009 y 2017, de esta población 20'934,920 hacían parte de la población económicamente activa (PEA) en 2009 y para 2011 incrementó a 24'696,588 personas. La población económicamente no activa o inactiva por su parte es la que menos variación sufrió durante el período como se aprecia en la Gráfica 3.4.

Gráfica 3.4. PET, PEA, PNEA anual de Colombia, 2009-2017

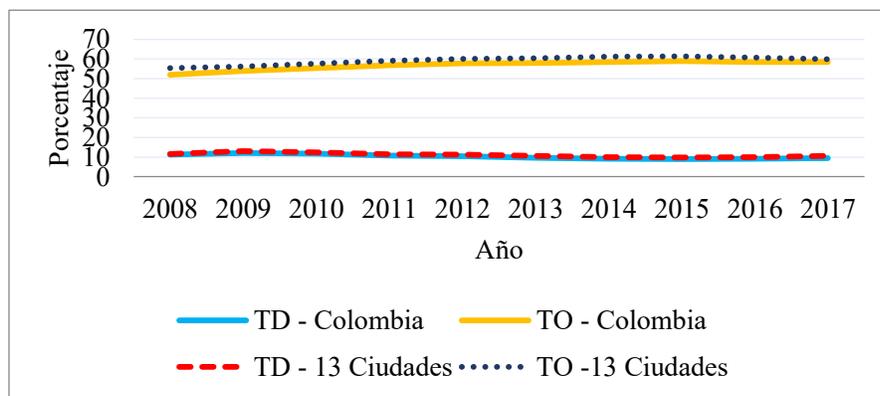


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO

Esta población a su vez ha mantenido una tasa de ocupación que se ha incrementado entre el 2008 y el 2017, pasando en el caso de Colombia de 51.9 por ciento a 59.9 por ciento al finalizar el período, aunque se observa que esta ha sido ligeramente inferior a la registrada en las trece ciudades y áreas metropolitanas del país sobre todo en los primeros años del período.

Entre tanto la tasa de desempleo de los trabajadores colombianos tanto en el total del país como en las trece ciudades y áreas metropolitanas ha mantenido un ritmo relativamente semejante oscilando entre un 12.4 por ciento y un 9.1 por ciento (ver Gráfica 3.5).

Gráfica 3.5. Tasas de ocupación y desempleo de Colombia y 13 ciudades y áreas metropolitanas, 2008 -2017



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO

3.3 Mercado laboral en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia

Las trece ciudades y áreas metropolitanas que se han referenciado corresponden a los lugares geográficos del país en los que se inserta laboralmente la mayor parte de la población en edad de trabajar, por ende en el Mapa 3.1, se ubica a los trece lugares del país que son objeto de estudio de la investigación.

Dentro de estas ciudades se identifican tres zonas (ciudad y área metropolitana) que albergan la mayor parte de población del país, Bogotá, Medellín (Valle de Aburrá) y Cali (Yumbo), seguidas por ciudades intermedias como Barranquilla (Soledad), Bucaramanga (Floridablanca - Girón – Piedecuesta), Manizales (Villamaría), Pasto, Pereira (Dosquebradas - La Virginia, Ibagué), Cúcuta (Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia), Villavicencio, Montería y Cartagena.

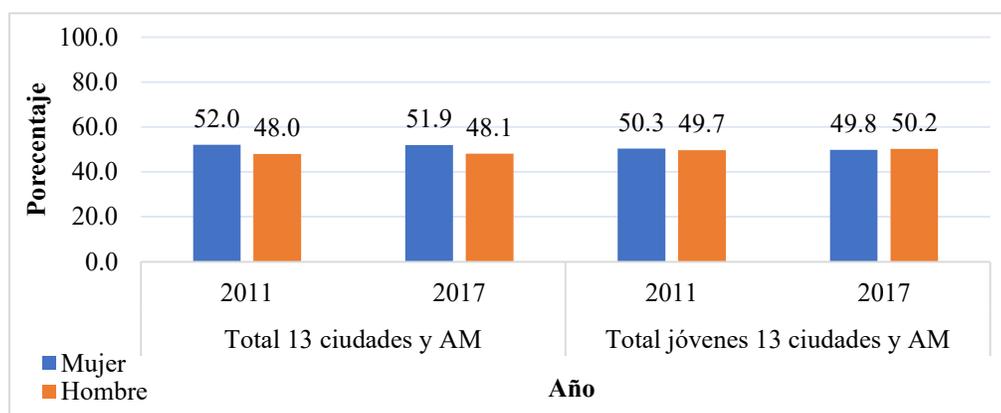
Mapa 3.1. Departamentos y capitales de Colombia, áreas de estudio, trece ciudades y áreas metropolitanas



Fuente: Elaboración propia

En las trece ciudades y áreas metropolitanas (AM) de Colombia se estima que la población total entre los años 2011 y 2017 incrementó de 20'226.936 a 21'797.203. Esta población como se observa en a Gráfica 3.6 mantuvo una distribución porcentual relativamente constante entre hombres y mujeres, oscilando entre 52 por ciento y 48 por ciento. Entre tanto, la población joven de estas ciudades y AM también aumentó de 5'381.355 a 5'606.996 entre los dos años, con una distribución por sexo semejante a la de la población total.

Gráfica 3.6. Distribución porcentual de la población total por sexo y edad en trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

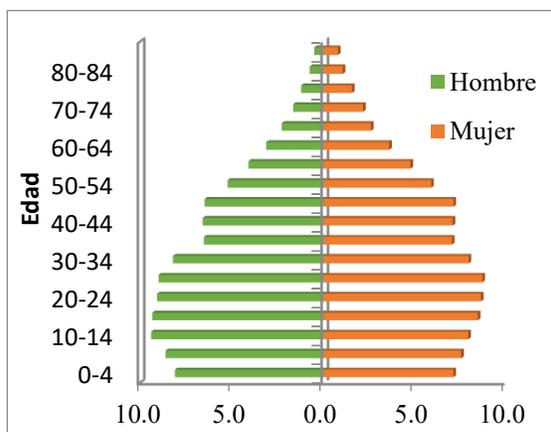


Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En términos generales la población de las trece ciudades y AM entre los dos años, muestra una reducción en las primeras edades que conforman la base de la pirámide de población (0-14 años), para 2017 se observa un aumento de la población en edad de trabajar, al igual que un ensanchamiento en las edades mayores de la pirámide, principalmente derivado por el incremento de la esperanza de vida entre las mujeres, como se aprecia en las Gráficas 3.7 y 3.8.

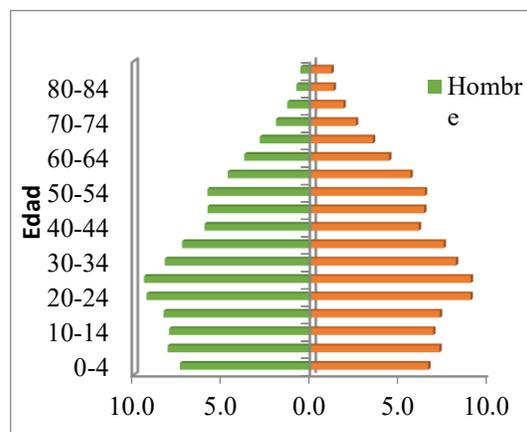
El contraste entre las pirámides de las dos ciudades también permite identificar que son ciudades receptoras de población migrante que se desplaza a ellas sobretodo en edades económicamente productivas, situación que hizo que la pirámide se ensanchara entre las edades comprendidas entre los 20 y 30 años en el 2017, tanto para hombres, como para mujeres.

Gráfica 3.7. Pirámide de población trece ciudades y AM, 2011



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 (áreas)

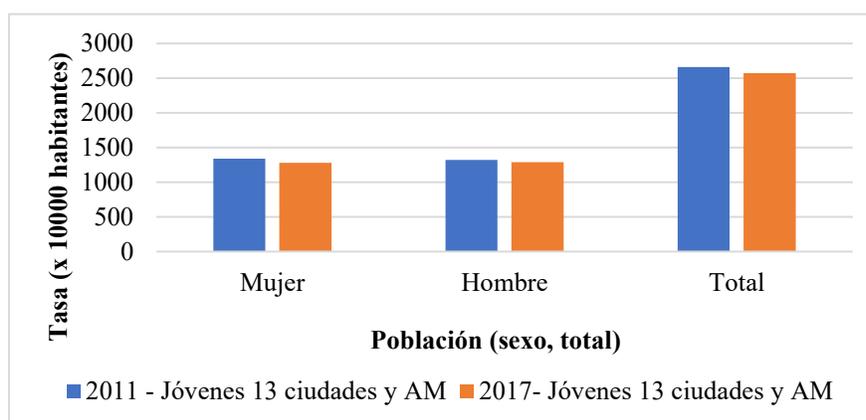
Gráfica 3.8. Pirámide de población trece ciudades y AM, 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2017 (áreas)

La tasa de habitantes jóvenes en las trece ciudades y AM se redujo entre los dos años, pasó de 2660 a 2572 jóvenes por cada 10000 habitantes. Por sexos la tasa muestra un ligero descenso en ambos grupos, sin embargo, se mantiene una distribución de la población joven equilibrada en las trece ciudades y AM (Ver Gráfica 3.9).

Gráfica 3.9. Tasa de habitantes jóvenes, total y sexo, por cada 10000 habitantes en trece ciudades y AM, 2011 y 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

La tasa de dependencia demográfica (TDD) estimada muestra que, mientras en 2011 en trece ciudades y AM de Colombia por cada 100 personas en edad productiva había 46 personas dependientes, en 2017 este número disminuyó a 45. La tasa de dependencia infantil (TDI) de igual manera bajo de aproximadamente de 36 niños dependientes por cada 100 personas en edad productiva en 2011 a 32 en 2017 y a su vez la tasa de dependencia de adultos mayores (TDAM) ha venido incrementándose, por cada 100 adultos en edad productiva en 2011 se estima que había aproximadamente once adultos mayores dependientes, cifra que incrementó a trece en 2017 (Ver Tabla 3.2).

Tabla 3.2. Tasas de dependencia demográfica en trece ciudades y AM de Colombia, 2011 y 2017

Tasas	2011	2017
TDD	46,1	44,8
TDI	35,5	31,8
TDAM	10,7	13,0

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En relación con las características del mercado laborales de las trece ciudades y áreas metropolitanas (Tabla 3.3), se estima que mientras en el año 2011 la población en edad de trabajar era de 16 340956, para el 2017 creció a 17 917393. La población económicamente activa (PEA) estimada entre los dos años incremento en 0.27 por ciento y la no económicamente activa disminuyó de igual manera en 0.27 por ciento.

Tabla 3.3. Mercado laboral de las trece ciudades y AM de Colombia, 2011 y 2017

Población – mercado laboral	2011		2017	
	Absolutos	Relativos	Absolutos	Relativos
<i>Población en edad de trabajar (PET)</i>	16340956		17917393	
PEA	10901515	66.7 %	12000971	66,9 %
PNEA	5439441	33.3 %	5916422	33,0 %
<i>Jóvenes (14-28 años) PEA total</i>	3297240		3456365	
PEA Hombres	1759099	53,4 %	1838683	53,2 %
PEA Mujeres	1538141	46,6 %	1617682	46,8 %
<i>PEA- total</i>				
Ocupada	9654501	88,6 %	10726958	89,4 %
Desocupada	1247014	11,4 %	1274013	10,6 %
<i>Jóvenes (14-28 años) PEA total</i>				
Ocupados	2649512	80,4 %	2832372	81,9 %
Desocupados	647728	19,6 %	623993	18,1 %
Total				
Ocupados	9654501		10726958	
Asalariados	5189415	53.7 %	6267173	58.4 %
No asalariados	4465086	46.3 %	4459785	41.6 %
Jóvenes				
Jóvenes ocupados	2649512		2832372	
Asalariados	1761196	66.5 %	1953811	68.9 %
No asalariados	888316	33.5 %	878561	31.0 %

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

El total de jóvenes de catorce a 28 años, que hace parte de la población económicamente activa (PEA) se estima creció en términos absolutos en 159,125 jóvenes,

de los cuales alrededor del 53 por ciento eran hombres y 46 por ciento mujeres en los dos años.

Entre la población económicamente activa total de las trece ciudades y áreas metropolitanas se estima que el porcentaje de ocupados creció de 88.6 por ciento en 2011 a 89.3 por ciento, mientras el de desocupados disminuyó 0.82 por ciento.

En el caso de los jóvenes los estimados de población ocupada son más bajos que en la población total, mientras en 2011 el porcentaje ascendía a 80,4 por ciento, para 2017 creció a 81,9 por ciento; en relación con las estimaciones de la población desocupada el porcentaje también es elevado con respecto al total de la población, en 2011 registro un porcentaje de 19,6 por ciento y para 2017 el porcentaje bajó a 18.0 por ciento.

En el conjunto de las ciudades del total de población ocupada se estima que mientras en 2011 el porcentaje de asalariados (defina de acuerdo a la metodología de la investigación) era de 53,7 por ciento para el año 2017 creció 4,7 puntos porcentuales. En el caso de los jóvenes la relación estimada muestra que el porcentaje entre jóvenes asalariados se incrementó en 2.5 puntos porcentuales entre los dos años como se aprecia en la Tabla 3.3.

3.4 Características sociodemográficas de los jóvenes asalariados

Del total de jóvenes asalariados en las trece ciudades áreas metropolitanas de Colombia, entre 2011 y 2017, disminuyó el porcentaje de hombres 1.3 por ciento, mientras que el de las mujeres incrementó 1.3 por ciento como se aprecia en la Tabla 3.4. Con respecto al total de la población joven se aprecia que creció de 1'819011 a 2'083.986.

Tabla 3.4. Jóvenes asalariados por total y sexo de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia

Año	Hombres		Mujeres		Total
2011	997640	55,8%	789326	44,2%	1786986
2017	1117670	54,5%	933635	45,5%	2051305

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Esta población como se muestra en la Tabla 3.5 presentó tanto en 2011 como en 2017 una mediana de escolaridad de 11.0 años, tanto para el total de la población, como para hombres y mujeres. Los datos muestran mayor variabilidad de los datos cuando se comparan los datos de las mujeres con los de los hombres durante los dos años; el número máximo de años escolares registrado se presentó en el año 2011, con 26 años, pero para el año 2017, disminuyó a 24 para el total, 22 para los hombres y 24 en el caso de las mujeres.

Tabla 3.5. Escolaridad por sexo y total de jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia

Escolaridad	2011			2017		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Media	11.4	11.01	11.9	11.9	11.5	12.5
Mediana	11.0	11.00	11.0	11.0	11.0	12.0
Moda	11	11	11	11	11	11
Desviación	3.0	3.1	2.9	2.8	2.9	2.6
Varianza	9.2	9.4	8.5	7.8	8.3	6.8
Mínimo	0	0	0	0	0	0
Máximo	26	26	26	24	22	24

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En relación con la situación conyugal de estos jóvenes se aprecia que tanto en 2011 como en 2017 el mayor porcentaje de personas unidas correspondía a hombres, con 55.0 por ciento y 53.1 por ciento respectivamente; pero dentro de esta relación también se observa que el porcentaje de mujeres unidas incremento 1.9 puntos porcentuales entre los dos años.

En el caso de las personas no unidas, para el año 2017 se observa un incremento de 1 punto porcentual de mujeres, a la par que disminuyó el porcentaje de hombres no unidos, como se observa en la Tabla 3.6.

Tabla 3.6. Situación conyugal por sexo y total de jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia

Situación conyugal	2011			2017		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
No unido	56.2%	43.8%	100%	55.2%	44.8%	100%
Unido	55.0%	45.0%	100%	53.1%	46.9%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Con respecto al parentesco se puede observar que tanto en el año 2011 como en el 2017 el parentesco principal era el de los hijos o hijastros de los jefes de hogar con 49.1 por ciento y 46.4 por ciento respectivamente; el segundo parentesco importante se reflejaba en el porcentaje de jefes de hogar que incremento de 20.8 por ciento en 2011 a 22.7 por ciento en 2017 (Ver Tabla 3.7).

Tabla 3.7. Parentesco por sexo y total de jóvenes asalariados de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia

	2011			2017		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Jefe del hogar	27.6%	12.2%	20.8%	28.4%	15.9%	22.7%
Pareja, esposo (a), c	2.1%	20.9%	10.4%	4.1%	22.3%	12.4%
Hijo (a), hijastro (a)	50.6%	47.2%	49.1%	47.9%	44.6%	46.4%
Otro pariente	15.4%	12.6%	14.2%	14.8%	11.5%	13.3%
Otro no pariente	4.3%	7.1%	5.5%	4.9%	5.6%	5.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Por sexo se puede identificar que para los dos años el mayor porcentaje de jóvenes se ubicaba en el parentesco de hijos o hijastros, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, sin embargo estos últimos representaron la mayor parte de jefes de hogar que creció de 27.6 por ciento a 28.4 por ciento entre los dos años. Entre tanto las mujeres

mayoritariamente eran parejas, esposas, conyugues o compañeras en los hogares, con un porcentaje que entre ambos años creció de 20.9 por ciento a 22.3 por ciento.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL ENTRE TRABAJADORES ASALARIADOS JÓVENES

Introducción

A partir de la caracterización de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados jóvenes, antecedentes y planteamientos teóricos expuestos con anterioridad, se procede a realizar un análisis de tipo cuantitativo para medir el fenómeno de la precariedad laboral entre los jóvenes de trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia.

Dicho análisis se plasma a partir de la construcción de un índice de precariedad laboral juvenil haciendo uso de análisis factorial y posteriormente se estima que sucede con el fenómeno cuando se cruzan los resultados del índice con las condiciones demográficos y contextuales de los jóvenes.

4.1 Índice de precariedad laboral juvenil

El índice de precariedad laboral (ver Anexo 9) es un indicador sintético, construido a partir de un factorial que integra algunas de las condiciones laborales plasmadas en la GEIH. Corresponde a una agregación que se establece a partir de las variables de ingresos laborales (salario, prestaciones, pensiones), estabilidad - jornada laboral (contrato y horas laborales) y protección laboral (afiliación a salud).

Como se señaló con anterioridad esta agregación cuantitativa es una aproximación de la precariedad laboral que sufren los jóvenes asalariados, por ende en ningún momento explica ni representa a cabalidad el fenómeno estudiado.

- **Análisis factorial**

La construcción del índice parte de un análisis factorial⁵ en el que se utilizan datos transversales de la GEIH de los años 2011 y 2017, relacionando las condiciones laborales previamente descritas que permitieron extraer dos muestras de trabajadores jóvenes asalariados para los años 2011 y 2017 que respectivamente corresponden a $n= 30,220$ ($N_{2011}= 1'761,196$) y $n= 28,269$ ($N_{2017}= 1'953,811$).

Tras modelar los datos⁶ el análisis factorial indica que a partir de las seis variables utilizadas para medir el fenómeno de la precariedad laboral entre los jóvenes asalariados se explica tanto para 2011 como para 2017 por un único factor, con una varianza total explicada estimada alrededor del 63 por ciento (ver Tabla 4.1), se cumple así con la anotación anterior, el índice en ningún momento explica totalmente el fenómeno con la información obtenida y usada de la GEIH.

Tabla 4.1. Análisis factorial: varianza total explicada 2011 y 2017

Año	Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
2011	1	3.78	63.02	63.02	3.78	63.02	63.02
	2	0.96	15.99	79.01			
2017	1	3.81	63.65	63.65	3.81	63.65	63.65
	2	0.92	15.47	79.12			

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Situación que hipotéticamente puede estar relacionada por un lado como lo señalara con anterioridad Mora (2005) con la disponibilidad de los datos, en este caso los de GEIH para permitir evaluar otras condiciones laborales para el grupo poblacional de los jóvenes dentro del índice y de igual manera muestra la necesidad de incorporar a futuro otras variables laborales que permitan explicar en un mayor porcentaje el fenómeno para el caso de los jóvenes.

⁵ Ver resultados de análisis factorial en el Anexo 2

⁶ Datos modelados en los paquetes estadísticos de Stata y Spss

Dentro del único componente extraído por el análisis factorial, como se parecía en la Tabla 4.2, la variable pensión (cotización) es la que tiene un mayor peso dentro del análisis para los dos años, seguida por las variables de prestaciones, salud y contrato laboral, por su parte las variables de ingresos laborales y horas laborales (jornada laboral) son las que explican en menor medida dicho fenómeno.

Tabla 4.2. Componente extraído (a) por análisis factorial, 2011 y 2017

VARIABLES	2011	2017
Contrato	0.87	0.87
Prestaciones	0.90	0.92
Pensión	0.94	0.94
Salud	0.91	0.92
Horas laborales	0.33	0.36
Ingresos	0.62	0.59

Método de extracción: análisis de componentes principales.
a = Un componente extraído

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Para verificar lo anterior se realizó un análisis de confiabilidad por medio de los estadísticos, Alfa de Cronbach y el KMO (Kaiser, Meyer y Olkin)⁷, los cuales permiten establecer la fiabilidad del instrumento de medida (factorial) utilizado para analizar el fenómeno de la precariedad entre trabajadores jóvenes asalariados.

De acuerdo a los datos de la Tabla 4.3 se puede observar que los dos estadísticos presentan valores superiores a 0.8 y de acuerdo a la escala en la que se miden cada uno de estos indicadores el método para analizar la precariedad laboral es bueno.

Tabla 4.3. Análisis de confiabilidad a partir de los estadísticos Alfa de Cronbach y KMO, 2011 y 2017

ESTADÍSTICOS	2011	2017
Alfa de Cronbach	0.81	0.82
KMO	0.88	0.87

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

⁷ Indicadores extraídos tanto de Stata como de Spss

- **Índice**

Tras verificar la pertinencia del análisis factorial para el análisis, se estableció un índice de precariedad laboral juvenil re-escalado a partir de los valores máximos y mínimo del factorial.

$$I_i = \frac{X_i + X_i^{min}}{X_i^{min} + X_i^{max}}$$

I_i = Índice de precariedad laboral juvenil

X_i = valores del factor (generado a partir del análisis factorial)

X_i^{min} = Valor mínimo del factor

X_i^{max} = Valor máximo del factor

Con el índice re-escalado se crearon cuatro niveles que indican la presencia o ausencia total o moderada del fenómeno de la precariedad laboral en los trabajadores jóvenes, acatando la recomendación realizada por Mora (2012b: 91) relacionada con los enfoques polares, sugiere no agrupar de manera absoluta a trabajadores asalariados únicamente en las categorías/niveles precarios y no precarios, con el fin de analizar otras dimensiones de dicha problemática.

Por tal motivo el índice relaciona cuatro niveles, no precario, precariedad baja, alta y extrema, como se indica en la Tabla 4.4, en la que se ha calculado un índice general para los trabajadores de las trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia.

Tabla 4.4. Índices de precariedad laboral juvenil, 2011 y 2017

Índice	2011		2017	
No precarios	501369	28.5	690326	35.3
Precariedad baja	481113	27.3	361150	18.5
Precariedad alta	408363	23.2	508615	26.0
Precariedad extrema	370351	21.0	393719	20.2
Total	1761196	100	1953811	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas, datos ponderados)

Se estima así, que mientras en el año 2011 el total de la población joven (1'761.196) que sufría condiciones laborales precarias extremas y altas era 44.2 por ciento, a la par el porcentaje de población en condiciones precarias bajas o sin esta condición estimada era de 55.8 por ciento del total de jóvenes asalariados.

En el año 2017 el total de los jóvenes asalariados se estima que incrementó a 1'953.811, de tal forma que con respecto a dicho total el porcentaje de jóvenes que se ubicaron entre los niveles de precariedad alta y extrema ascendió a 46.2 por ciento, mientras que los de precariedad baja o no existente representaron el 53.8 por ciento.

La situación antes descrita sucede porque a pesar del incremento porcentual de trabajadores jóvenes asalariados no precarios (6.8 %) acompañada por la reducción de la precariedad baja, se mantuvieron los niveles de precariedad extrema (con una variación de 0.8 %), a la par que incrementó 2.8 por ciento la precariedad alta entre los dos años.

Además como lo señalara Mora (2005) se refleja que las condiciones de precariedad son un rasgo estructural y sistémico de la dinámica propia del sistema económico imperante, el capitalismo que con el paso del tiempo va agrupando a un mayor porcentaje de trabajadores en los niveles de precariedad alta y extrema.

4.2 Condiciones demográficas y contextuales por niveles de precariedad

Se analizan las condiciones de presencia o ausencia de precariedad laboral de acuerdo a los cuatro niveles establecidos previamente en el índice. Para realizar esto se presentan básicamente los panoramas de las condiciones precarias de la población juvenil desagregada por sexo.

4.2.1 Condiciones demográficas

Entre el año 2011 y 2017 la población joven asalariada de las trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia incrementó de 1'761.196 a 1'953.811 jóvenes. Porcentualmente se estima que los hombres conformaban la mayor parte de esta población, aunque su porcentaje pasó de 56.1 en el primer año a 54.5 en el segundo; en el caso de las mujeres la participación creció de 43.9 por ciento a 45.5 por ciento.

Los niveles de precariedad por sexo (ver Tabla 4.5) indican que mientras en el caso de las mujeres el porcentaje de precariedad baja o nula incrementó para 2017, en los hombres sucedió lo contrario. Esta relación se intercambió cuando se analizaron los datos de precariedad extrema, mientras la participación de las mujeres incrementó en este nivel, en el caso de los hombres el porcentaje de trabajadores afectados bajo, aunque con datos superiores al 54 por ciento en 2017.

Tabla 4.5. Porcentaje de hombres y mujeres jóvenes asalariados, por niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Niveles de precariedad	2011			2017		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
No precarios	46.7	53.3	100	47.2	52.8	100
Baja	40.9	59.1	100	44.5	55.5	100
Alta	44.8	55.2	100	44.0	56.0	100
Extrema	<u>42.9</u>	57.1	100	<u>45.3</u>	54.7	100
Total	43.9	56.1	100	45.5	54.5	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Cuando se examinan los datos por sexo y grupos de edad, se establece que el porcentaje de jóvenes que participaban como asalariados con edades entre los catorce y los 18 años disminuyó entre 2011 y 2017 pasando de 8.7 por ciento a 6.0 por ciento. El porcentaje de jóvenes con edades entre 19 y 23 años se mantuvo entre los dos años alrededor del 39 por ciento, mientras que la participación del grupo con edades comprendidas entre los 24 y los 28 años incrementó de 51.5 por ciento a 54.4 por ciento.

En conjunto se estima que la precariedad laboral alta se mantuvo para la población de 19 a 23 años, pero aumentó nueve puntos porcentuales para los trabajadores de 24 a 28 años; la precariedad extrema también subió entre los jóvenes de edad media y más adulta, situación que no parece verse compensada por movimientos en los porcentajes de los niveles de precariedad baja y no precarios.

Tabla 4.6. Porcentaje total⁸ de trabajadores asalariados jóvenes por grupo de edad y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Niveles de precariedad	2011				2017			
	14-18	19-23	24-28	Total	14-18	19-23	24-28	Total
No precarios	0.6	30.9	68.4	100	1.0	32.0	67.0	100
Baja	1.6	41.1	57.3	100	1.6	38.8	59.7	100
Alta	15.0	46.0	<u>39.0</u>	100	5.9	46.1	<u>48.0</u>	100
Extrema	21.8	43.3	34.9	100	18.9	45.3	35.8	100
Total	8.7	39.8	51.5	100	6.0	39.6	54.4	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Al desagregar esta información por sexo se ha estimado que son las mujeres en edades intermedias (19 a 23 años) quienes aumentaron para 2017 sus porcentajes de precariedad alta y extrema. En el caso de los hombres esta situación también se presentó pero de forma más moderada o igual. Sin embargo, entre los hombres con edades de 24 a 28 años el dato más relevante fue el incremento de 9.6 puntos porcentuales del total de trabajadores afectados por precariedad laboral alta, dato que en el caso de las mujeres incrementó 8.1 puntos porcentuales (ver Tabla 4.7).

⁸ La representatividad del fenómeno en los jóvenes del grupo de edad de 14-18 años puede no estar estimando a cabalidad el comportamiento del fenómeno debido a que al realizar la división de la muestra en tres grupos de edad y sexo se reduce el número muestral de dicho grupo para el conjunto del territorio estudiado conformado por las 13 ciudades y áreas metropolitanas.

Tabla 4.7. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, grupo de edad y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Sexo	Niveles de precariedad	2011				2017			
		14-18	19-23	24-28	Total	14-18	19-23	24-28	Total
Mujer	No precarios	0.7	32.4	67.0	100	0.6	33.0	66.4	100
	Baja	1.7	41.6	56.6	100	1.5	38.6	59.8	100
	Alta	14.7	45.5	<u>39.8</u>	100	6.1	46.0	<u>47.9</u>	100
	Extrema	17.8	43.2	38.9	100	14.9	45.8	39.3	100
	Total	7.8	40.1	52.1	100	5.0	39.9	55.1	100
Hombre	No precarios	0.6	29.7	69.7	100	1.3	31.2	67.5	100
	Baja	1.6	40.7	57.7	100	1.6	38.9	59.5	100
	Alta	15.2	46.4	<u>38.4</u>	100	5.8	46.2	<u>48.0</u>	100
	Extrema	24.8	43.4	31.8	100	22.2	44.8	32.9	100
	Total	9.4	39.6	51.0	100	6.8	39.4	53.8	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

De igual manera no se identifican cambios importantes entre los niveles de ausencia baja o nula de precariedad laboral tanto para mujeres como hombres.

La evidencia empírica ha mostrado que el incremento del número de años escolares puede disminuir la probabilidad de sufrir condiciones de precariedad laboral, en este sentido se ha estimado que los datos analizados muestran que en trece ciudades y áreas metropolitanas efectivamente los trabajadores con doce o más años escolares presentan mejores condiciones laborales cuando se comparan con aquellos que han completado de seis a once años escolares o menos (ver Tabla 4.8).

Tabla 4.8. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, años escolares y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Sexo	Nivel de precariedad	2011					2017				
		Ninguno	Primaria (1-5 años)	Bachillerato (6-11 años)	Superior (>=12)	Total	Ninguno	Primaria (1-5 años)	Bachillerato (6-11 años)	Superior (>=12)	Total
Mujer	No precarios	0.0	0.2	26.9	72.9	100		0.2	29.5	70.3	100
	Baja	0.0	1.3	42.8	55.8	100		0.8	40.0	59.2	100
	Alta	0.1	5.9	56.5	<u>37.5</u>	100	0.1	1.7	52.0	<u>46.2</u>	100
	Extrema	0.3	10.6	73.4	<u>15.6</u>	100	0.2	4.8	70.9	<u>24.1</u>	100
	Total	0.1	4.0	47.5	48.4	100	0.1	1.6	45.4	53.0	100
Hombre	No precarios	0.0	1.8	43.2	55.0	100	0.0	1.7	44.1	54.1	100
	Baja	0.1	4.3	<u>64.1</u>	31.5	100	0.2	2.3	<u>60.8</u>	36.7	100
	Alta	0.2	9.8	61.6	28.5	100	0.3	6.0	65.0	28.7	100
	Extrema	0.9	15.4	72.9	<u>10.8</u>	100	0.5	9.6	71.7	<u>18.2</u>	100
	Total	0.3	7.3	59.8	32.7	100	0.2	4.6	58.4	36.8	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

No obstante, existen dos diferencias sobresalientes, en el primer caso se aprecia cómo ser mujer y acumular un número de años escolares igual o superior a doce años permitió su inserción laboral en trabajos no precarios o con baja precariedad, situación que entre los hombres se cumplió pero en menor porcentaje, e inclusive los que tenían entre seis y once años escolares lograron insertarse en trabajos caracterizados por baja precariedad aunque con tendencia decreciente para 2017 (precariedad baja en hombres 2011 y 2017, 64.1 y 60.8 %).

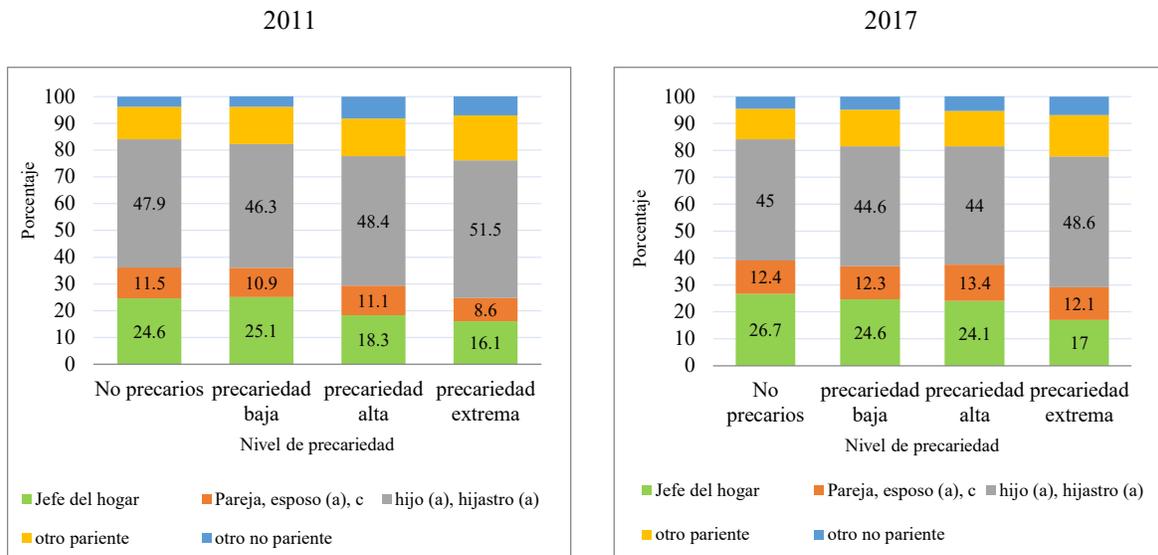
En segundo lugar aunque los mayores niveles de precariedad laboral tanto para mujeres como hombres entre 2011 y 2017 se mantuvieron para los trabajadores que acumulaban entre seis y once años escolares, también se aprecia que entre los trabajadores con doce o más años escolares de sexo masculino la precariedad extrema incremento 7.4 puntos porcentuales, mientras que en el caso de las mujeres el incremento fue superior, 8.5 puntos porcentuales, situación a la que se adhirió el incremento de 8.7 puntos porcentuales entre las trabajadoras que sufrían precariedad alta.

Esta última explicación puede dar origen a la hipótesis de que acumular años de escolaridad por encima del nivel de bachillerato (once años escolares) en el contexto colombiano, no necesariamente es garantía para que en niveles de precariedad extrema y alta disminuyan la participación porcentual de trabajadores, por el contrario los datos estimados muestran que en el caso de los jóvenes se mantuvieron o incrementaron.

Otras dos condiciones relevantes dentro del estudio de la precariedad laboral son las relacionadas con el contexto familiar, parentesco con el jefe del hogar y situación conyugal de los trabajadores, debido al efecto redistributivo que tienen mejores condiciones laborales sobre los contextos familiares.

Con respecto a la distribución de los trabajadores asalariados jóvenes por parentesco con el jefe del hogar por niveles de precariedad, se aprecia que en 2011 y 2017 principalmente eran hijos (as), hijastros (as), seguidos por jefes de hogar, parejas, esposos (as), compañeros (ras) de los jefes de hogar y finalmente se ubicaron los parientes y los no parientes (ver Gráfica 4.1).

Gráfica 4.1. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por parentesco con el jefe del hogar y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En conjunto en las trece ciudades y áreas metropolitanas se estima que tanto la precariedad laboral alta, como la extrema se incrementaron entre los jefes de los hogares y las parejas entre 2011 y 2017. Los hijos o hijastros fueron los que para 2017 presentaron mayor disminución porcentual en los niveles extremo, alto y bajo de precariedad, comparados con los demás grupos.

Estas diferencias estimadas se presentaron porque en el caso de las mujeres la precariedad alta y extrema incrementó entre las jefas de los hogares (4.1 % y 0.6 % respectivamente), las parejas, esposas, compañeras (3.3 % y 4.8 %), y aunque para las hijas, hijastras disminuyeron para 2017 los porcentajes de este tipo de precariedad, también se puede analizar que la cantidad de jóvenes insertadas en actividades laborales no precarias disminuyó alrededor de cinco puntos porcentuales.

Los hombres jefes de hogar con condiciones laborales precarias entre los dos años, incrementaron en 6.9 puntos porcentuales su participación en el nivel alto de precariedad, al

igual que 1.5 puntos en el nivel extremo y cayeron los porcentajes de trabajadores no precarios y con precariedad baja.

El otro grupo importante dentro de los hombres lo conforman los hijos o hijastros de los jefes de hogar que al igual que las mujeres continuaron siendo mayoría en todos los niveles de precariedad pero se resalta que entre estos los niveles de precariedad extrema y alta disminuyeron su participación para 2017, aunque lo mismo le sucedió a los niveles de baja o nula precariedad (ver Tabla 4.9).

Tabla 4.9. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, parentesco con el jefe del hogar y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Sexo	Niveles de precariedad	2011						2017					
		Jefe del hogar	Pareja, esposo (a)...	hijo (a), hijas tro (a)	otro pariente	otro no pariente	Total	Jefe del hogar	Pareja, esposo (a)...	hijo (a), hijas tro (a)	otro pariente	otro no pariente	Total
Mujer	No precarios	13.7	21.9	50.2	11.0	3.1	100	19.5	21.9	45.2	9.9	3.5	100
	Baja	12.8	23.4	46.7	12.7	4.3	100	15.9	22.3	45.3	11.8	4.7	100
	Alta	10.7	21.6	44.2	11.6	11.9	100	14.8	24.9	40.9	12.5	6.9	100
	Extrema	12.7	18.0	43.8	14.8	10.8	100	13.3	22.8	42.1	12.9	8.9	100
	Total	12.6	21.4	46.6	12.4	7.1	100	16.4	22.9	43.5	11.5	5.7	100
Hombre	No precarios	34.2	2.4	45.9	13.0	4.5	100	33.1	4.0	44.9	12.8	5.2	100
	Baja	33.6	2.2	46.0	14.7	3.6	100	31.6	4.3	44.1	15.1	4.9	100
	Alta	24.5	2.7	51.8	16.0	5.0	100	31.4	4.3	46.4	13.5	4.3	100
	Extrema	18.6	1.6	57.2	18.3	4.3	100	20.1	3.2	54.0	17.5	5.1	100
	Total	28.5	2.2	49.7	15.3	4.3	100	29.7	4.0	47.0	14.4	4.9	100

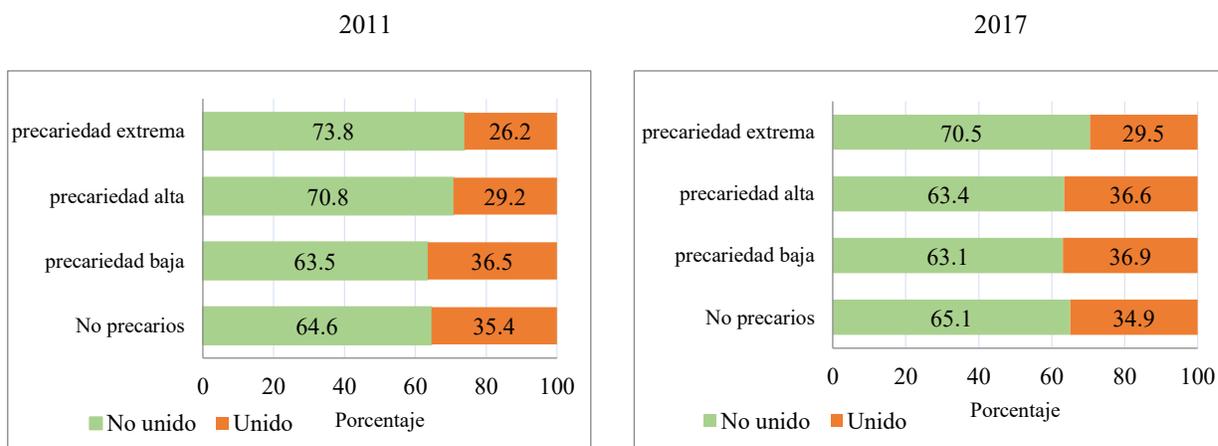
Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Los trabajadores asalariados jóvenes principalmente se encontraban no unidos en 2011 representaban el 67.7 por ciento y para 2017 el 65.4 por ciento, aunque esta relación

se presenta de manera inversa entre el porcentaje de personas unidad que creció de 32.3 por ciento a 34.6 por ciento respectivamente.

Principalmente la precariedad laboral para 2017 como se aprecia en la Gráfica 4.2 creció en el nivel extremo para los jóvenes unidos y disminuyó para los no unidos, comportamiento que también sufrieron los jóvenes unidos en el nivel de alto de precariedad; los niveles de precariedad baja y no existente se mantuvieron sin sufrir mayores variaciones.

Gráfica 4.2. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por situación conyugal y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Cuando se analizan los datos estimados por niveles de precariedad y sexo, se identifica que en el caso de las mujeres unidas tanto en los niveles extremos como alto de precariedad se propició un incremento aproximado de cinco puntos porcentuales, mientras que los niveles bajo y no precario se mantuvieron relativamente estables. Frente a las jóvenes no unidas se aprecia que mejoraron sus condiciones extremas y altas de precariedad, pero no aumentaron los porcentajes de los niveles menos precarios.

En el caso de los hombres a pesar de no presentarse entre los dos años una variación importante en el nivel extremo de la precariedad de las personas unidas, esta si se produjo

en el nivel alto donde se estima que la precariedad creció 9.3 puntos porcentuales y al mismo tiempo disminuyó de 73.2 por ciento a 63.9 por ciento la precariedad alta de jóvenes no unidos (Ver Tabla 4.10).

Tabla 4.10. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por situación conyugal, sexo y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Sexo	Nivel de precariedad	2011			2017		
		No unido	Unido	Total	No unido	Unido	Total
Mujer	No precarios	66.2	33.8	100	65.2	34.8	100
	Baja	64.8	35.2	100	65.1	34.9	100
	Alta	67.8	32.2	100	62.8	37.2	100
	Extrema	70.8	29.2	100	64.9	35.1	100
	Total	67.2	32.8	100	64.5	35.5	100
Hombre	No precarios	63.2	36.8	100	65.0	35.0	100
	Baja	62.7	37.3	100	61.5	38.5	100
	Alta	73.2	26.8	100	63.9	36.1	100
	Extrema	76.0	24.0	100	75.1	24.9	100
	Total	68.1	31.9	100	66.1	33.9	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

4.2.2 Condiciones contextuales

En las 13 ciudades y áreas metropolitanas se observa que la disminución de la precariedad laboral extrema se presentó para 2017 en ciudades intermedias como Cartagena, Montería, Villavicencio, Pasto y Cúcuta, por el contrario, en ciudades de mayor tamaño como Medellín, Bogotá y Cali el porcentaje de precariedad laboral extrema incrementó o se mantuvo cerca a los datos registrados en 2011.

Los niveles de precariedad alta estimados señalan que tan solo en tres de las ciudades y áreas disminuyó este porcentaje para 2017, Bogotá D. C., Cartagena y Cúcuta, en las restantes las variaciones estimadas se aproximaron a los valores de 2011. Entre los niveles bajo y no precario aunque se observan variaciones en general se mantuvieron comportamientos similares entre los dos años, para la mayor parte de las ciudades y áreas (ver Tabla 4.11).

Tabla 4.11. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes total por nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Año	Nivel de precariedad	Medellín	Barranquilla	Bogotá D.C.	Cartagena	Manizales	Montería	Villavicencio	Pasto	Cúcuta	Pereira	Bucaramanga	Ibagué	Cali	Total
2011	No precarios	20.9	3.8	49.2	2.7	2.3	1.0	1.4	0.6	1.3	3.2	4.2	1.6	7.9	100
	Baja	20.7	5.7	41.7	1.8	2.0	0.6	1.5	0.8	2.4	3.4	5.2	1.7	12.6	100
	Alta	16.7	5.1	<u>45.2</u>	<u>1.5</u>	1.6	1.0	2.4	1.2	<u>3.3</u>	2.4	6.5	2.9	10.1	100
	Extrema	13.9	7.8	35.6	2.4	1.7	3.4	3.3	3.5	5.8	3.1	5.1	3.5	11.0	100
	Total	18.4	5.4	43.3	2.1	1.9	1.4	2.1	1.4	3.0	3.0	5.2	2.3	10.3	100
2017	No precarios	18.9	4.3	50.0	2.3	2.3	1.1	1.4	0.6	1.0	3.3	3.8	1.6	9.6	100
	Baja	21.6	5.2	41.2	1.5	2.0	1.0	1.8	1.3	2.0	3.1	5.0	2.1	12.0	100
	Alta	19.1	6.8	<u>40.4</u>	<u>0.9</u>	1.4	0.9	2.5	1.4	<u>2.4</u>	2.5	6.2	2.3	13.4	100
	Extrema	17.0	8.3	36.9	<u>1.1</u>	1.8	<u>2.3</u>	<u>2.9</u>	<u>2.9</u>	<u>1.8</u>	3.5	6.0	3.9	11.6	100
	Total	19.1	6.0	43.2	1.6	1.9	1.3	2.1	1.4	1.7	3.1	5.1	2.4	11.4	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Desagregados por sexo se aprecia que en el caso de las mujeres el nivel de precariedad laboral extremo incrementó principalmente en tres ciudades, Medellín, Bucaramanga y Cali, disminuyó en ciudades como Cartagena, Montería y Cúcuta (ver Tabla 4.12). En el nivel de precariedad laboral alta la participación creció en ciudades como Medellín, Bogotá D. C. y Cali; entre los niveles de precariedad baja o no existente, las variaciones presentadas fueron bajas, tan solo en Bogotá se resaltó el incremento del nivel bajo que pasó de 40.4 por ciento a 43.3 por ciento.

Tabla 4.12. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo femenino y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Año	Nivel de precariedad	Medellín	Barranquilla	Bogotá D.C.	Cartagena	Manizales	Montería	Villavicencio	Pasto	Cúcuta	Pereira	Bucaramanga	Ibagué	Cali	Total
2011	No precarios	19.9	3.7	50.3	2.5	2.4	1.0	1.4	0.5	1.2	3.0	4.7	1.5	7.9	100
	Baja	22.1	5.3	40.4	1.6	2.1	0.7	1.6	0.8	2.5	3.6	5.5	1.8	12.0	100
	Alta	16.3	5.7	44.8	1.9	1.5	1.1	2.4	1.4	2.9	2.2	7.6	2.4	9.8	100
	Extrema	13.1	7.2	39.1	3.2	1.6	3.7	3.0	3.7	4.6	2.7	4.8	3.1	10.1	100
	Total	18.2	5.3	44.2	2.3	1.9	1.5	2.0	1.5	2.7	2.9	5.6	2.1	9.8	100
2017	No precarios	18.8	3.8	51.6	2.0	2.2	1.1	1.4	0.5	1.1	3.1	3.9	1.5	8.9	100
	Baja	21.5	4.6	<u>43.3</u>	1.4	2.0	1.1	1.4	1.3	1.9	3.1	4.7	2.1	11.5	100
	Alta	<u>18.2</u>	<u>6.7</u>	<u>41.8</u>	1.0	1.5	0.9	2.6	1.3	2.0	2.4	6.1	2.0	<u>13.5</u>	100
	Extrema	<u>15.9</u>	7.6	38.7	<u>1.2</u>	1.7	<u>2.1</u>	3.0	3.1	<u>1.7</u>	3.3	<u>5.9</u>	3.6	<u>12.2</u>	100
	Total	18.6	5.5	45.0	1.5	1.9	1.2	2.0	1.4	1.6	3.0	5.0	2.2	11.2	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Entre los hombres se estima que la precariedad laboral extrema aumentó entre 2011 y 2017 en ciudades como Medellín, Bogotá D.C. y Bucaramanga, a la par que disminuyó en mayor medida en Pasto y Cúcuta. En el nivel alto de precariedad los hombres jóvenes asalariados de Medellín, Barranquilla y Cali incrementaron su participación para 2017, mientras que en Bogotá se estima que se logró disminuir el mayor porcentaje de precariedad, 6.3 puntos y a esta le siguieron Ibagué y Cúcuta pero con variaciones más pequeñas de acuerdo a la Tabla 26.

Tabla 4.13. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo masculino y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Año	Nivel de precariedad	Medellín	Barranquilla	Bogotá D.C.	Cartagena	Manizales	Montería	Villavicencio	Pasto	Cúcuta	Pereira	Bucaramanga	Ibagué	Cali	Total
2011	No precarios	21.8	3.8	48.2	2.9	2.3	0.9	1.4	0.6	1.4	3.2	3.8	1.6	7.9	100
	Baja	19.8	6.0	42.6	1.8	1.8	0.6	1.4	0.8	2.2	3.2	5.0	1.7	13.0	100
	Alta	17.0	4.7	45.5	1.2	1.6	1.0	2.4	1.0	3.6	2.6	5.6	3.4	10.3	100
	Extrema	14.4	8.2	33.0	1.8	1.7	3.1	3.5	3.4	6.6	3.4	5.3	3.9	11.7	100
	Total	18.6	5.6	42.7	2.0	1.9	1.3	2.1	1.3	3.3	3.1	4.9	2.5	10.7	100
2017	No precarios	<u>18.9</u>	4.8	48.6	2.7	2.3	1.0	1.3	0.8	0.8	3.4	3.6	1.6	<u>10.2</u>	100
	Baja	<u>21.7</u>	5.7	<u>39.5</u>	1.6	2.0	1.0	<u>2.2</u>	1.3	2.0	3.1	5.2	2.2	12.4	100
	Alta	<u>19.7</u>	<u>6.9</u>	<u>39.3</u>	0.8	1.4	0.8	2.5	1.4	<u>2.7</u>	2.5	6.2	<u>2.5</u>	<u>13.3</u>	100
	Extrema	<u>17.8</u>	9.0	<u>35.4</u>	1.0	1.9	2.5	2.8	<u>2.7</u>	<u>1.9</u>	3.6	<u>6.1</u>	4.2	11.2	100
	Total	19.4	6.4	41.7	1.6	1.9	1.3	2.1	1.4	1.8	3.1	5.1	2.5	11.6	100

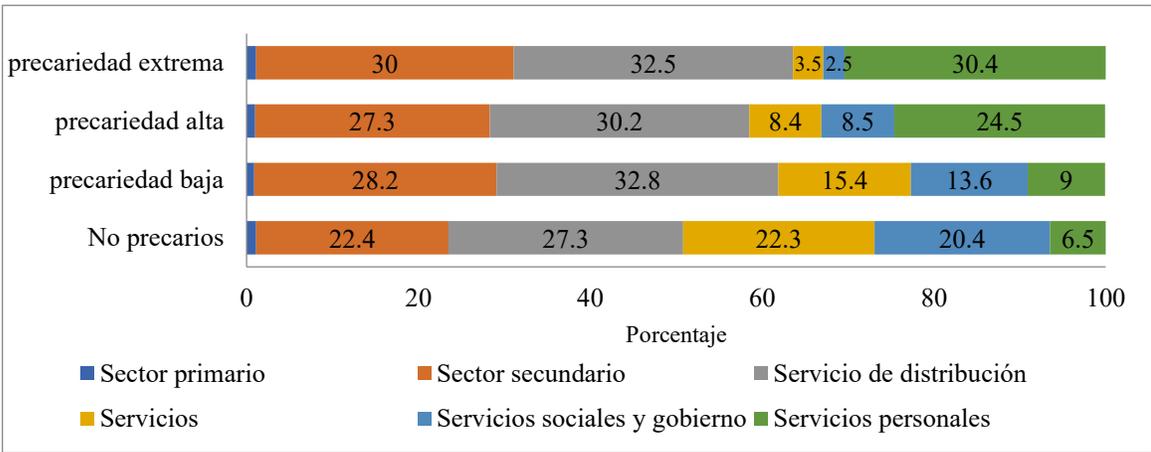
Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Entre los niveles de precariedad baja y no precaria se estima que únicamente en Cali se lograron posicionar 2.3 por ciento más de hombres jóvenes asalariados en condiciones no precarias, en contraste a este comportamiento Medellín redujo la participación de hombres en la condición no precaria (2.9 puntos porcentuales), a la par que incrementó el porcentaje de precariedad baja y en el resto de las ciudades los porcentajes estimados variaron en menor cuantía.

Para analizar en qué rama de actividad económica se presentaron las variaciones en los niveles de precariedad laboral, se presentan en las gráficas 4.3 y 4.4 la relación de los sectores primario, secundario y terciario (desagregado en servicios de distribución, personales, servicios de producción, sociales y de gobierno) para los años 2011 y 2017.

En el año 2011 se aprecia que entre el nivel de precariedad extrema el mayor porcentaje de jóvenes insertos en dicho nivel laboraban principalmente en el terciario dedicado a servicios de distribución y servicios personales, seguidos del sector secundario, para el año 2017 se observa que la participación porcentual de los trabajadores en condición precaria extrema disminuyó en el sector secundario y se trasladó al terciario.

Gráfica 4.3. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por rama de actividad económica y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011.

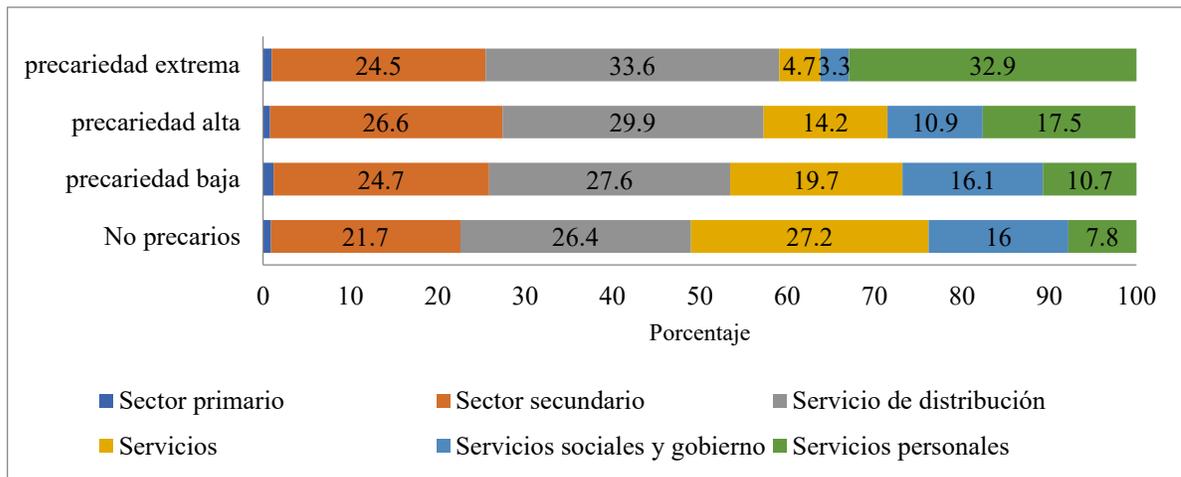


Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 (áreas)

Dentro del nivel de precariedad alta se aprecia que las actividades de los servicios sociales y gobierno así como los de servicios de producción fueron los que presentaron un mayor incremento porcentual que vario entre tres por ciento y seis por ciento. Dentro de los niveles de precariedad as más baja se aprecia que en general los servicios sociales y de gobierno así como los servicios propiamente dichos fueron los que mejoraron su distribución porcentual, es decir los trabajadores jóvenes de estas áreas fueron quiénes se vieron más beneficiados a la hora de tener condiciones laborales más favorables, con incrementos que oscilaron entre cuatro y siete puntos porcentuales aproximadamente.

En contraste los servicios de distribución y el sector secundario redujeron su participación en estos niveles para 2017, situación que condicionó las condiciones de vida de los trabajadores que allí se insertaron.

Gráfica 4.4. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por rama de actividad económica y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2017 (áreas)

Analizando dicha inserción por ramas de actividad económica y sexo de los trabajadores (ver Tabla 4. 14) se aprecia que la participación de trabajadores asalariados más baja se da en el sector primario, e inclusive es más baja la participación de mujeres que de hombres. En el sector secundario por ejemplo si se aprecia que en todos los niveles de precariedad la participación laboral de las mujeres es más baja que la de los hombres, ellas principalmente se insertan en actividades del sector terciario o de servicios.

Tabla 4.14. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por sexo, rama de actividad económica y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Sexo	Nivel de precariedad	2011							2017						
		Sector primario	Sector secundario	Servicio de	Servicios	Servicios sociales y	Servicios personal	Total	Sector primario	Sector secundario	Servicio de	Servicios	Servicios sociales y	Servicios personal	Total
Mujer	No precarios	1.1	17.1	24.8	25.9	23.2	7.9	100	0.6	17.4	22.4	<u>29.8</u>	21.0	8.7	100
	Baja	0.7	22.1	30.0	15.7	19.9	11.6	100	0.9	18.5	23.7	20.7	23.8	12.5	100
	Alta	0.7	15.1	29.1	8.8	10.0	36.3	100	0.5	16.3	27.6	14.1	15.6	25.9	100
	Extrema	0.2	15.4	26.9	2.7	4.4	50.4	100	0.5	15.9	28.1	4.8	<u>5.3</u>	<u>45.4</u>	100
	Total	0.7	17.5	27.6	14.5	15.4	24.3	100	0.6	17.0	25.1	19.2	17.0	21.1	100
Hombre	No precarios	1.2	27.1	29.5	19.0	18.0	5.1	100	1.1	25.5	30.1	24.8	<u>11.5</u>	7.0	100
	Baja	1.1	32.5	34.8	15.2	9.2	7.2	100	1.4	<u>29.8</u>	<u>30.7</u>	18.9	9.9	9.3	100
	Alta	1.3	37.2	31.1	8.2	7.3	14.9	100	1.1	34.7	31.8	<u>14.4</u>	7.2	10.9	100
	Extrema	1.7	41.0	36.7	4.1	1.0	<u>15.4</u>	100	1.4	31.7	<u>38.1</u>	4.6	1.5	<u>22.6</u>	100
	Total	1.3	33.9	32.9	12.3	9.4	10.2	100	1.2	30.0	32.3	16.8	8.0	11.6	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

Entre las actividades laborales desarrolladas los niveles de precariedad extrema y alta presentados en el caso de las mujeres se relacionaron con el sector secundario, los servicios personales y de distribución, mientras que el porcentaje de mujeres con mejores condiciones laborales se aprecia el otro extremo de los servicios de distribución, los servicios de producción y los sociales y gubernamentales.

En el caso de los hombres los mayores niveles de precariedad laboral extrema se presentaron en el sector secundario, de servicios de distribución y personales que incrementó alrededor de siete puntos porcentuales la participación de trabajadores precarios entre los dos años. En el nivel de precariedad alta sobresale que para 2017 incrementó en seis punto dos por ciento la participación de trabajadores jóvenes con condiciones precarias dentro del sector de servicios de producción; en este nivel también sobresale la disminución de la precariedad entre trabajadores de servicios personales y en menor cuantía los del sector secundario.

Dentro de las condiciones laborales con precariedad baja o no existente se estima que principalmente disminuyó el porcentaje de participación de trabajadores en el sector secundario, en servicios de distribución, social y gubernamental.

Por tipo de oficio las mujeres principalmente estuvieron expuestas a condiciones laborales precarias extremas cuando desarrollaban actividades como trabajadoras de los servicios, comerciantes y vendedoras, porcentajes que entre los años 2011 y 2017 fueron los más elevados como se aprecia en la Tabla 4. 15.

Tabla 4.15. Porcentaje de trabajadoras asalariadas jóvenes por tipo de oficio y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Año	Nivel de precariedad	Profesionales y técnicos	Directores y funcionarios públicos	Personal administrativo	Comerciantes y vendedores	Trabajadores de los servicios	Trabajadores agropecuarios y forestales	Trabajadores y operadores no agropecuarios	Total
2011	No precarios	20.9	3.7	41.7	<u>18.3</u>	10.4	0.2	4.9	100
	Baja	12.0	1.1	36.2	<u>23.5</u>	17.2	0.2	9.9	100
	Alta	<u>7.8</u>	2.0	<u>24.2</u>	22.8	<u>34.8</u>	0.2	8.2	100
	Extrema	3.0	1.3	10.9	20.9	<u>49.8</u>	0.1	13.9	100
	Total	11.8	2.1	29.8	21.2	26.0	0.2	8.8	100
2017	No precarios	22.0	4.4	38.2	<u>16.8</u>	13.0	0.2	5.4	100
	Baja	16.4	1.2	37.2	<u>17.1</u>	20.2	0.2	7.7	100
	Alta	<u>10.7</u>	1.1	<u>28.9</u>	21.6	<u>29.1</u>	0.0	8.5	100
	Extrema	3.9	1.0	12.3	<u>24.1</u>	<u>45.3</u>	0.5	12.9	100
	Total	14.5	2.3	30.5	19.5	24.8	0.2	8.1	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En el nivel de precariedad alta se destaca que para 2017 incrementó la participación de las mujeres profesionales, el personal administrativo y las trabajadoras de los servicios de producción. De manera general se pueden observar particularmente retrocesos entre las trabajadoras dedicadas al comercio y a las ventas quienes disminuyeron su participación de los niveles bajo y no precario entre un punto y seis puntos porcentuales.

En el caso de los hombres a diferencia de las mujeres la precariedad extrema se registró principalmente entre trabajadores y operadores no agropecuarios, aunque para 2017

disminuyó a 47.1 por ciento; en oficios como comerciantes, vendedores y otros servicios el porcentaje de precariedad extrema si aumentó.

Tabla 4.16. Porcentaje de trabajadores asalariados jóvenes por tipo de oficio y nivel de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

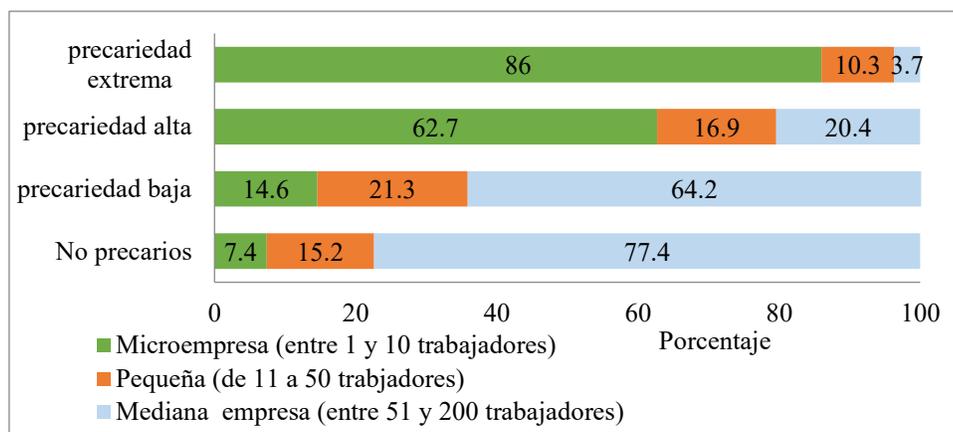
Año	Índice	Profesionales y t	Directores y funcionarios p	Personal administrativo	Comerciantes y vendedores	Trabajadores de los servicios	Trabajadores agropecuarios y forestales	Trabajadores operadores no agr	Total
2011	No precarios	22.9	2.8	21.0	11.0	16.3	0.4	25.7	100
	Baja	9.0	0.9	20.3	11.2	18.6	0.6	39.4	100
	Alta	9.5	2.3	13.6	13.8	15.5	0.7	44.6	100
	Extrema	2.6	0.8	9.5	<u>15.8</u>	<u>14.2</u>	1.8	<u>55.3</u>	100
	Total	11.5	1.7	16.6	12.7	16.3	0.8	40.3	100
2017	No precarios	24.2	3.1	23.2	10.1	13.6	0.4	25.4	100
	Baja	11.7	1.4	23.8	10.2	18.7	0.5	33.6	100
	Alta	10.9	2.1	15.2	12.6	14.9	0.6	43.8	100
	Extrema	4.5	1.1	9.7	<u>17.4</u>	<u>18.6</u>	1.6	<u>47.1</u>	100
	Total	14.3	2.1	18.5	12.3	15.9	0.7	36.2	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En los niveles de precariedad alta relativamente se mantuvieron los datos entre los dos años, exceptuando el incremento de precariedad entre trabajadores del personal administrativo; en los niveles de mejores condiciones laborales se aprecia que los cambios no fueron extremadamente altos entre los diferentes oficios que realizaron los hombres.

Los datos ratifican que en el nivel de extrema precariedad laboral el 86 por ciento de las unidades económicas pequeñas, microempresas (de uno a diez trabajadores) eran quienes agrupaban a la población con condiciones laborales más desfavorables en el 2011 e inclusive para 2017 este porcentaje se incrementó a 85, 3 por ciento (ver Tablas 4. 17 y 4. 18).

Tabla 4.17. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por tamaño de empresa y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011

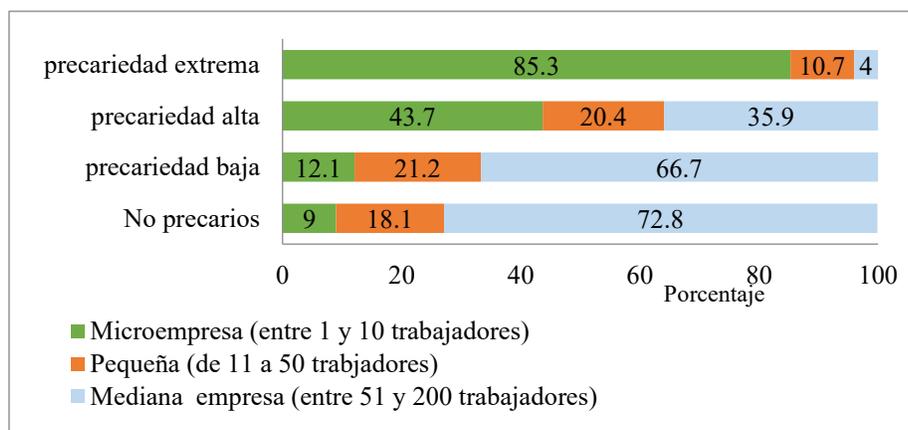


Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 (áreas)

En el nivel de precariedad alto es donde se observa el mayor cambio para 2017 (ver Tabla 4.18), porque las microempresas lograron disminuir su porcentaje de participación en 19 puntos porcentuales, pero incremento el nivel de precariedad alto en pequeñas y medianas empresas.

Entre los niveles de mejores condiciones no se aprecian diferencias que hagan pensar en mejoras significativas de los niveles de precariedad, pero se mantiene el hecho de que las medianas empresas ofrecen mejores condiciones laborales a sus trabajadores, es decir el tamaño si influye en la condición laboral de los trabajadores y los niveles de precariedad a los que se exponen.

Tabla 4.18. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por tamaño de empresa y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2017



Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2017 (áreas)

Principalmente los trabajadores jóvenes laboraban en microempresas o medianas empresas y en menor porcentaje en las pequeñas empresas tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.

En las mujeres principalmente resalta el hecho de que el nivel de precariedad extremo estimado se mantuvo alrededor del 85 por ciento entre mujeres que sufrían precariedad cuando se insertaban en microempresas, en el nivel alto este porcentaje pasó de 66.8 por ciento en 2011 a 42.8 por ciento en 2017; en el nivel alto sobresale el incremento para 2017 de 25.3 puntos porcentuales del porcentaje de trabajadoras en mediana empresa que sufrían condiciones de alta precariedad.

Nuevamente no se aprecian variaciones entre los niveles bajo y extremo de precariedad que permitan decir que las trabajadoras de microempresas o pequeñas empresas mejoraron en sus condiciones laborales, continuaban siendo las trabajadoras de medianas empresas las que mantenían mejores condiciones aunque se presentó una disminución aproximada de seis puntos porcentuales entre los dos años (ver Tabla 4.19).

Tabla 4.19. Distribución porcentual de trabajadores asalariados jóvenes por tamaño de empresa, sexo y niveles de precariedad laboral, trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, 2011 y 2017

Sexo	Nivel de precariedad	2011				2017			
		Microempresa (entre 1 y 10 trabajadores)	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	Mediana empresa (entre 51 y 200)	Total	Microempresa (entre 1 y 10 trabajadores)	Pequeña (de 11 a 50 trabajadores)	Mediana empresa (entre 51 y 200)	Total
Mujer	No precarios	7.5	15.4	77.1	100	9.4	16.8	73.8	100
	Baja	15.3	19.9	64.8	100	11.5	22.1	66.4	100
	Alta	66.8	13.7	<u>19.5</u>	100	42.8	18.1	<u>39.0</u>	100
	Extrema	<u>85.9</u>	10.5	3.7	100	<u>85.5</u>	10.0	4.5	100
	Total	39.6	15.1	45.2	100	33.5	16.7	49.8	100
Hombre	No precarios	7.3	15.1	77.6	100	8.7	19.4	71.9	100
	Baja	14.1	22.2	63.7	100	12.6	20.5	66.9	100
	Alta	59.4	19.4	<u>21.2</u>	100	44.3	22.2	<u>33.5</u>	100
	Extrema	<u>86.1</u>	10.1	3.8	100	<u>85.0</u>	11.3	3.7	100
	Total	38.0	17.1	45.0	100	34.4	18.7	46.9	100

Fuente: Elaboración propia en base a información de la GEIH, 2011 y 2017 (áreas)

En el caso de los hombres los datos estimados muestra que la situación con respecto a las mujeres no fue muy diferente, seguían manteniendo peores condiciones aquellos trabajadores insertados en actividades laborales de microempresas y de igual manera ese porcentaje rondaba el 85 por ciento.

Quizá la diferencia más significativa es que el porcentaje de trabajadores de mediana empresa que empeoraron sus condiciones laborales fue más bajo que el de las mujeres para el nivel alto de precariedad, 12.3 puntos porcentuales, menos de la mitad de la variación que sufrieron las trabajadoras mujeres de dichas empresas. De nuevo los niveles bajos y no precarios se mantuvieron relativamente similares a los de 2011, excepto por la variación del porcentaje de trabajadores de mediana empresa que disminuyó.

Este análisis permite concluir que existen limitaciones en cuanto a la información que se podía utilizar de la GEIH para realizar la medición de la precariedad de los jóvenes en las trece ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, por la disminución del tamaño

mustral para los jóvenes al trabajar solamente con población económicamente activa ocupada, que además debía cumplir con la condición de asalariado previamente definida por la investigación.

Por otra parte si bien la encuesta relaciona las condiciones laborales de los trabajadores no es una encuesta exclusiva para la población joven y por ende esto limita la calidad y tipo de datos disponibles para analizar, cumpliéndose así la paradoja de Mora quien hace referencia a la riqueza conceptual de la precariedad laboral y a una profunda pobreza en relación al análisis empírico de los datos.

Esta situación conduce a dos situaciones al diseño incorrecto de instrumentos de medición que además se ven afectados por marcos muestrales y factores de expansión previamente definidos en este caso por el DANE y de los cuales no se tiene control alguno y a que la toma de decisiones de política pública asociada a la población sea compleja de hacerse.

No obstante, la investigación recopila, organiza y presenta un ejercicio de análisis teórico-metodológico del fenómeno de la precariedad laboral con la información disponible para los jóvenes de trece ciudades y áreas metropolitanas del país a partir de un análisis factorial.

Este instrumento permite concluir que en el fenómeno puede ser explicado por las seis variables de las condiciones laborales tanto para el año 2011 como para el 2017 en aproximadamente un 63 por ciento a partir de un único factor en cada uno de los dos años.

De forma general el índice indica que mientras el porcentaje de precariedad laboral alta y extrema entre los jóvenes incrementaron de 44.2 por ciento en 2011 a 46.2 por ciento en 2017, los de las mejores condiciones laborales disminuyeron de 55.4 por ciento a 53.8 por ciento respectivamente. Situación que confirma la hipótesis de que el fenómeno es sistémico y permanece en el contexto del mercado laboral colombiano.

Tras analizar los niveles de precariedad con respecto a las variables de las condiciones demográficas y contextuales se puede concluir de manera general que las

variaciones en los porcentajes de la mayor parte de las variables en los niveles “sin precariedad” y “precariedad baja” presentan variaciones bajas o relativamente estables con respecto al año 2017, es decir no existe evidencia de disminuciones significativas de los peores niveles de precariedad laboral.

Situación que evaluada desde la capacidad del Estado durante los últimos años para brindar programas o ser garante de mejores condiciones laborales, no se estaría reflejando entre los jóvenes asalariados bien sea hipotéticamente hablando porque los planes y programas se han dirigido a disminuir las altas tasas de desempleo de los jóvenes, lo cual hace que se genere preocupación por la inserción o reinserción laboral pero no por las condiciones que ya traen trabajadores asalariados en sus respectivos trabajos.

No obstante dentro de los niveles de precariedad extrema y alta si se observan algunas diferencias entre la población joven asalariada de hombres y mujeres. Mientras el porcentaje de precariedad extremo más elevado se presentó tanto en 2011 como en 2017 entre los hombres, para el último año disminuyó, situación que en el caso de las mujeres fue contraria, la precariedad extrema incrementó en 2017 para ellas.

Por grupos de edad la precariedad alta afecto negativamente a los hombres y mujeres de 24 a 28 años, quienes incrementaron en 9.6 y 8.1 puntos porcentuales los niveles de dicha precariedad entre los dos años. En el caso de la escolaridad fundamentalmente se aprecia que en el caso de las mujeres contar con doce o más años escolares se convierte en una opción para no sufrir la precariedad que sufren las mujeres con menos de 12 años de escolaridad; en contraste los hombres que cuentan entre seis y 11 años escolares mantienen menores niveles de precariedad.

No obstante una conclusión importante es que acumular doce o más años de escolaridad en el contexto colombiano ya no es garantía ni para mujeres ni para hombres, de ser una vía por la cual se disminuyan los niveles de precariedad.

Principalmente los trabajadores jóvenes asalariados eran hijos (as), hijastros (as) con porcentajes cercanos o superiores a 40 por ciento y fueron ellos quienes más sufrieron niveles de precariedad alta y extrema. En el caso de las mujeres el segundo grupo

importante lo conformaban las esposas, compañeras o parejas de los jefes de los hogares, mientras en el caso de los hombres el segundo lugar con niveles de precariedad más elevado lo conformaron los mismos jefes de los hogares, situación que condiciona los niveles de bienestar de dichos hogares.

Mayoritariamente los jóvenes no se encontraban unidos (más del 65 %), en el caso de las mujeres la precariedad alta y extrema aumento cinco puntos entre las personas unidas y disminuyó entre mujeres no unidas; entre los hombres aumento la precariedad alta pero en 9.3 puntos porcentuales entre los unidos y de igual manera bajo la precariedad entre los no unidos.

En las ciudades y áreas metropolitanas con mayor concentración de población joven asalariada como Medellín,, Bogotá y Cali la precariedad extrema incrementó o se mantuvo cercana a la registrada en el año 2011. Solamente la precariedad alta descendió en Bogotá, Cartagena y Cúcuta.

El sector terciario fue en el que se presentaron los mayores incrementos de condiciones laborales precarias para los trabajadores jóvenes, especialmente en servicios personales y de distribución. Sectores relacionados con oficios como trabajadoras de servicios, comerciantes y vendedoras en el caso de las mujeres y comerciante y vendedores en el caso de los hombres.

Las unidades económicas principales en las que se desarrollan las actividades de los trabajadores son 86 por ciento pequeñas y medianas empresas, siendo en esta última en la que se presentó el mayor incremento de precariedad alta entre los dos años, en el caso de las mujeres incrementó 25.3 puntos y en el caso de los hombres incrementó 12.3 puntos porcentuales.

CONCLUSIONES

El estudio de las condiciones laborales de los trabajadores, que progresivamente han derivado en la gestación de precariedad laboral desde los estudios de población y la demografía se ha abordado porque se entiende que no solamente se hace necesario explicar los procesos de producción de la humanidad (realizados desde los estudios económicos), también es necesario indagar por aquellos asociados con la reproducción de la vida.

Fundamentalmente esta situación se justifica por el papel que juega el trabajo como condición esencial de la humanidad, que además es útil para la sociedad porque permite la transformación de medios de subsistencia de forma organizada y colectiva. Además estos procesos de producción social son fundamentales para el desarrollo y evolución de procesos demográficos tales como el nacimiento, la duración de la vida y la muerte.

El trabajo como se ha denotado anteriormente está relacionado con la capacidad física de los seres humanos para realizar una actividad capaz de crear valor, mientras que el empleo hace referencia al trabajo que ha adquirido un estatuto laboral no mercantil, en el que se hacen explícito un vínculo salarial y una serie de condiciones laborales específicas.

En la medida en que las sociedades logran incrementar el empleo y no solamente el trabajo, pueden suscitarse disminuciones de asimetrías a favor del capital, que favorecerían las condiciones de los trabajadores por la redistribución de márgenes de ganancia a través de salarios directos (salario monetario) e indirectos (salud, pensiones, vacaciones y otras transferencias de recursos).

Dichas condiciones que se presentan como garantes de derechos laborales para los trabajadores se gestaron de manera diferenciada dentro de la sociedad, tan solo hasta el siglo XX bajo la sociedad salarial de pleno empleo suscitada principalmente en países desarrollados se reconocieron dichos derechos.

No obstante, en el contexto latinoamericano históricamente han subsistido dos tipos de actividades productivas entre los trabajadores de la región, las típicas que son

actividades “independientes” y no regularizadas o normadas por las condiciones propias del empleo y aquellas identificadas como actividades asalariadas, normada por las condiciones del empleo (con garantías de derechos laborales) y suscitadas en contextos gubernamentales inicialmente, para luego desarrollarse de manera más amplia en actividades productivas del sector privado.

En América Latina dichos empleos asalariados se vieron auspiciados en un primer momento por gobiernos que bajo el modelo de Sustitución de Importaciones, buscaron el crecimiento y desarrollo de la región, situación que significó importantes transferencias de recursos estatales para atender las demandas de los diferentes sectores sociales entre ellos los de trabajadores. Con el deterioro de dicho modelo, la crisis de la deuda en los años ochenta y un panorama de globalización cada vez más generalizado, la postura de los países cambio y debieron asumir la apertura de las economías al sistema capitalista con las implicaciones que dicho proceso implicaba.

Por un lado se propiciaron una serie de reformas en los ámbitos económicos, fiscales y sociales dirigidas por organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, que fundamentalmente entrañaron y permitieron el desarrollo de la flexibilización de las condiciones laborales, la producción y distribución de bienes y servicios en la región.

En el contexto colombiano dicha situación se agudizó en los años noventa con la entrada al poder de gobiernos de corte neoliberal quienes impulsaron y adoptaron dichas medidas flexibilizadoras, que se vieron reflejadas en las modificaciones y postulaciones de leyes como la Ley 50 de 1990 con la cual se hicieron fuertes modificaciones en las formas de la contratación laboral en el país, la Ley 100 de 1993 que modificó el sistema de seguridad social, haciendo que el Estado “dejara” de ser el único responsable de dicha condición de seguridad social, obligando así a los trabajadores a cotizar y la Ley 789 de 2000 que principalmente modificó los horarios de las horas laborales extras a favor del capital y en oposición a los trabajadores.

Inmersos en estas dinámicas del contexto laboral colombiano, los jóvenes han sido un grupo poblacional que hasta el día de hoy ha mantenido históricamente tasas de

desempleo elevadas, que han permanecido en dos dígitos. Con el “afán” de contribuir a mejorar las condiciones laborales de los jóvenes el país, es así como se han adoptado las leyes para la adopción y generación del primer empleo (2010), los lineamientos para la generación de oportunidades para los jóvenes (2014), los marcos legales para el empleo y el emprendimiento juvenil (2016) e inclusive se han adoptado como un objetivo a seguir entendiendo que la problemática del empleo se aborda en el ODS ocho de la agenda 2030 a la cual Colombia se ha suscrito.

Por esta razón se realizó un análisis de precariedad laboral a partir de la construcción de un índice, por medio de un análisis factorial el cual señala que la medición del fenómeno para jóvenes asalariados colombianos de trece ciudades y áreas de Colombia, tanto para el año 2011 y 2017 se explica en aproximadamente un sesenta por ciento. Con los datos de la GEIH y las variables recategorizadas se dejan por fuera otras posibles causas que dan cuenta también del fenómeno.

Sin embargo con los datos se ha establecido que entre los dos años 2011 y 2017 la precariedad laboral extrema y alta se incrementó, mientras que la precariedad baja o inexistente disminuyó, en el conjunto de las trece ciudades y áreas metropolitanas, es decir se cumple la hipótesis inicial de la investigación en la cual se señalaba que la precariedad no había descendido para este grupo de población. De hecho los datos muestran que existe una tendencia hacia el “estancamiento” de dicha condición en aproximadamente el 45 por ciento de la población que sufre condiciones precarias.

Al realizar el análisis de la precariedad laboral por condiciones demográficas y contextuales tampoco se evidencian cambios o variaciones importantes en los niveles bajo o no existente de precariedad, es decir la tendencia se vincula con el hecho de que no se logró que un mayor porcentaje de trabajadores jóvenes logran dichos niveles entre los dos años.

En relación con la escolaridad aunque acumular doce o más años escolares sigue siendo una condición favorable para los jóvenes, se evidenció un incremento de la precariedad laboral de 8.5 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y 7.4 puntos porcentuales en el caso de los hombres cuando acumularon más de 12 años escolares, lo

cual es un indicio para afirmar a pesar de ser la condición que garantiza movilidad social y mejores oportunidades de incorporación laboral ya no es un garante asociado a no presentar precariedad, sucede lo contrario. Situación que evidencia el carácter sistémico de la precariedad laboral, no afecta a ciertos grupos de población, paulatinamente afecta a toda la población en mayor o en menor medida.

Mayoritariamente los jóvenes eran hijos (as), hijastros (as) de los jefes de los hogares, es decir la salida del hogar familiar para aproximadamente un 40 o 44 por ciento de esta población todavía no se había dado. En el caso de las mujeres el segundo grupo importante era el de ser parejas, esposas, compañeras de los jefes de hogar y e en el caso de los hombres era el ser jefes de hogares. Situaciones relevantes porque en la medida en que la precariedad se distribuye entre los jóvenes, por un lado puede retrasar la dinámica propia de la reproducción demográficamente hablando, situación que se observa cuando se evidencia que mayoritariamente esta población no estaba unida y que la precariedad aumentó entre mujeres y hombres unidos, mientras que disminuyó para los no unidos.

Principalmente la precariedad laboral se incrementó en el sector terciario de la economía, principalmente en el caso de las mujeres en oficios tales como trabajadoras de servicios, comerciantes y vendedoras y en el caso de los hombres entre aquello que desempeñaban oficios como comerciantes y vendedores.

El 86 por ciento de los jóvenes se insertaban en unidades económicas pequeñas o medianas y en estas últimas la precariedad en el nivel alto presentó el crecimiento más importante entre los dos años, en el caso de las mujeres incrementó en 25.3 puntos porcentuales y en el de los hombres lo hizo en 12.3 puntos porcentuales.

En general se estableció que en las tres zonas de mayor concentración de la población joven asalariada Bogotá, Medellín y Cali la precariedad extrema incrementó o se mantuvo a niveles del año 2011, mientras que la precariedad en el nivel alto solamente disminuyó en Bogotá, Cartagena y Cúcuta, en el resto permaneció con niveles muy próximos a los de 2011.

Por lo tanto lo anterior abre la hipótesis de que por un lado las políticas enfocadas a trabajar las cuestiones laborales de los jóvenes emprendidas por el Estado colombiano han estado enfocadas principalmente a la generación de empleo y no a garantizar que los jóvenes asalariados conserven algunas de sus garantías mínimas para no caer en precariedad laboral, o de otra parte a que si bien las medidas si se han pensado en términos de mejores condiciones laborales pero estas no se han materializado entre esta población.

Por otra parte no se puede desconocer que esta población es la que la investigación ha priorizado en términos estrictos como población asalariada, pero esta otro porcentaje de población joven que a pesar de ser ocupada (alrededor del 33 por ciento de estos) se categorizo como no asalariada, es decir no cumple con algunos de los parámetros establecidos para denotarlos como trabajadores asalariadas y que por el contexto del país desarrollan actividades atípicas que generalmente no garantizan unas condiciones mínimas de empleo.

ANEXOS

Anexo 1. La Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH

En Colombia el organismo encargado del tratamiento de la información estadística es el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), es un órgano gubernamental que se encarga de la recolección procesamiento y publicación de estadísticas que abordan temas variados y una de esos temas es el de mercado laboral.

A la fecha esta institución ha recopilado información del mercado laboral a partir de tres encuestas, la Encuesta Sobre la Transición de la Escuela al Trabajo (ETET), que se ha aplicado en el marco de un proyecto liderado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la recolección de este tipo de información en países de América Latina y África, la Encuesta Nacional de Trabajo infantil y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Tras la revisión de la información disponible en las bases de datos del DANE, a partir de aspectos relacionados con el empleo juvenil se estableció que dos encuestas cuentan con este tipo de información, la Encuesta Sobre la Transición de la Escuela al Trabajo (ETET) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), ambas aplicadas en 13 ciudades del país. En el caso de la primera se ha establecido que aunque se muestra la información agregada cada dos años de cuestiones laborales, no están disponibles los microdatos de la misma, situación que descarta totalmente su uso, no obstante, la segunda encuesta a diferencia de la primera tiene mayores bondades, por un lado tiene más cobertura al recopilar información de áreas metropolitanas, zonas urbanas y rurales, por otro presenta una periodicidad mensual en la publicación de sus datos, situación que facilita el análisis de los datos de manera parcial y completa, porque fundamentalmente está estructurada para conocer aspectos relacionados con las condiciones generales de la población total, tales como edad, sexo, escolaridad, situación conyugal y a la par indaga sobre las condiciones laborales que presenta la población trabajadora de estos lugares del país.

Por los motivos antes expuestos para esta investigación se utilizan datos de la GEIH, por ser la encuesta más completa y actualizada en materia de mercado laboral de la población colombiana, permitiendo establecer una submuestra para la población de 14 a 28 años, para identificar sus características sociodemográficas, socioeconómicas y socioterritoriales, las cuales van a dar cuenta finalmente si se presenta precariedad laboral entre esta población.

- El tamaño de muestra está dado por:

$$n = \frac{NPQdeff}{N(ESrelP)^2 + PQdeff}$$

Donde

n=tamaño de la muestra

N=Tamaño del universo

P= Probabilidad de ocurrencia del fenómeno estudiado

Q= 1-P

ESreal= Error estándar relativo

$deff = \frac{Var(\text{conglomerados})}{Var(MAS)}$ Efecto de los conglomerados en el diseño

Su aplicación se realiza en las siguientes ciudades y áreas metropolitanas del país:

Tabla 6.1. Áreas geográficas de Colombia donde se aplica la GEIH

13 grandes ciudades y sus áreas metropolitanas	11 ciudades intermedias	8 ciudades capitales de nuevos departamentos nacionales
Bogotá	Tunja	Mitú
Medellín - Valle de Aburrá	Florencia	Yopal
Cali – Yumbo	Popayán	Inírida
Barranquilla – Soledad	Valledupar	Leticia
Bucaramanga - Floridablanca - Girón - Piedecuesta	Quibdó	Arauca
Manizales – Villamaría	Neiva	Mocoa
Pasto	Riohacha	Puerto Carreño
Pereira - Dosquebradas - La Virginia	Santa Marta	San José del Guaviare
Ibagué	Armenia	
Cúcuta - Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia	Sincelejo	
Villavicencio	San Andrés ⁹	
Montería		
Cartagena		

⁹ Por el tamaño de esta ciudad, a partir de 2012 se entregan sus estimaciones semestralmente.

Nota. Elaboración propia a partir de “Metodología de la Gran Encuesta Integrada de Hogares”, (DANE., 2017. pág. 22)

Antecedentes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE), realiza encuestas en hogares desde finales de los años 60s del siglo pasado, recopilando información de trabajo, ingresos y gastos de manera transversal. En esta misma década tiene su origen la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), que nació con el objetivo de producir estadística básica en materia demográfica y económica de la población del país.

La ENH se aplicó en diferentes etapas en el territorio nacional, hasta que en 1999 se inició en Bogotá la aplicación de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) como piloto de una serie de encuestas que se expandieron en el territorio nacional y a partir del año 2000 la ECH se aplicó de forma definitiva en 13 ciudades y áreas metropolitanas de Bogotá, Cali, Medellín, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Villavicencio, Ibagué, Montería y Cartagena conformando así el que para el momento era el nuevo Sistema de Encuestas a Hogares. Para 2004 la ECH contaba con una muestra maestra, conformada por un total de 44.400 hogares, de los cuales 30.000 se ubicaban en 13 ciudades y sus áreas metropolitanas y 14.400 en el resto de cabeceras, centros poblados y rurales dispersos.

A pesar de esto, en el año 2005 se propuso la integración de las tres Encuestas de Hogares más importantes que el DANE aplicaba hasta el momento en el país, la Encuesta Continua de Hogares (ECH), la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG) y la Encuesta de Calidad de Vida, (ECV), con el fin de ampliar el alcance de la investigación y reducir los costos de recolección de datos. El proceso de integración contó con apoyo financiero del programa del Banco Mundial, MECOVI - Mejoramiento de las Encuestas y la Medición de las Condiciones de Vida en América Latina y el Caribe, los recursos financieros principalmente se centraron en los diseños temáticos, de muestras, logísticos, así como en estrategias de capacitación y pruebas de campo para avanzar en la estrategia de integración de las tres encuestas. El proceso dio origen en el año 2006 a la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH.

La GEIH es el resultado de un marco estructural del Sistema de Encuestas Sociales que en un período intercensal (10 años) logró vincular inicialmente la ECH con la ENIG y posteriormente la ECH con la ECV. La integración y la evaluación periódica de variables y temáticas comunes de las tres encuestas permitieron concluir que el eje principal de la GEIH debía ser el mercado laboral y sería aplicada como una Encuesta Continua de Hogares.

La integración de estas encuestas a su vez fue un nuevo reto para el Dane, en el sentido de que no se debía afectar la calidad de la recolección al modificar el tamaño de formulario, por ende se necesitaron implementar innovaciones logísticas, tales como:

Introducción del informante directo para mejorar la información sobre ingreso y condiciones laborales de las personas.

Captura de información mediante dispositivos móviles para agilizar la producción de resultados.

Con estas modificaciones la GEIH se inició a aplicar el 7 de agosto de 2006 el módulo central de mercado laboral e ingresos, a partir del 11 de septiembre del mismo año el módulo de gastos en hogares y desde 2006 la cobertura se estableció en 11 ciudades, adicionales a las 13 ciudades principales y sus áreas metropolitanas, así como el resto de cabeceras municipales y el resto rural.

A partir del año 2007 la GEIH ha estado sometida a constantes revisiones y evaluaciones para monitorear y mejorar la calidad de datos de la misma, como resultado de esto en el año 2009 y 2011 se actualizaron los marcos de muestreo y los techos de población en edad de trabajar respectivamente (DANE, 2017).

Anexo 2. Población joven de Colombia

Edad = P6040 (¿cuántos años cumplidos tiene...?)	
Joven = 1	P6040 >= 14 y P6040 <= 28
No joven = 0	P6040 = 12; P6040 = 13; P6040 >= 29 y P6040 <= 107

Fuente. Elaboración propia

Anexo 3. Recodificación de trabajadores asalariados y no asalariados

Condición del trabajador

Recodificación de la condición del trabajador

a. Obrero o empleado de empresa particular =1	Asalariado (1,2,5) =1 No asalariado (4,6,7,9,3,8) =0
b. Obrero o empleado del gobierno =2	
c. Empleado doméstico =3	
d. Trabajador por cuenta propia = 4	
e. Patrón o empleador =5	
f. Trabajador familiar sin remuneración =6	
g. Trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares =7	
h. Jornalero o peón =8	
i. Otro =9	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Recodificación de variables asociadas a ingresos laborales

Variables	Recodificación
Ingresos laborales	0= sin ingresos 1= 1 peso hasta <1 SMMLV 2= >= 1 SMMLV hasta <= 2 SMMLV 3= > 2 SMMLV hasta <= 5 SMMLV 4= > 5 SMMLV hasta <= 100 millones de pesos (Co) Salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV): 2011 (535600) y 2017 (737717) (pesos colombianos)
Prestaciones laborales	0= No tiene 1= tiene al menos 1 (vacaciones, prima de navidad o cesantías)
Pensión	0= No cotiza 1= si cotiza

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la GEIH

Anexo 5. Recodificación de variables asociadas a estabilidad y jornada laboral

Variables	Recodificación
Estabilidad laboral	0= sin contrato 1= con contrato verbal 2= con contrato escrito fijo 3= con contrato escrito indefinido
Jornada laboral	1= Más de 48 horas laborales 2= Menos de 35 horas laborales 3= De 35 a 48 horas laborales

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la GEIH

Anexo 6. Recodificación de la variable relacionada con protección social

Variables	Recodificación
Protección social	0= No afiliado 1= No paga, es beneficiario 2= Afiliado, paga todo el trabajador 3= Afiliado, paga tanto trabajador como empleador o paga completamente empleador

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la GEIH

Anexo 7. Recodificación de las variables asociadas a la condición demográfica

Variables	Recodificación
Sexo	Hombre=1 Mujer =0
Edad	1=joven 0 = no joven
Parentesco	Jefe (a) del hogar = 1 Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a) = 2 Hijo(a), hijastro(a) = 3 Otro pariente = 4 Otro no pariente = 5
Situación conyugal	Unido = 1 No unido =0
Educación	Número de años escolares

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la GEIH

Anexo 8. Recodificación de las variables asociadas a la condición demográfica

Variables	Recodificación
Grupos de ciudades y áreas metropolitanas	
	05 Medellín 08 Barranquilla 11 Bogotá, D.C 13 Cartagena 17 Manizales 23 Montería 50 Villavicencio 52 Pasto 54 Cúcuta 66 Pereira 68 Bucaramanga 73 Ibagué 76 Cali
Rama de actividad económica	1 =sector primario (01 -14) 2 = sector secundario (15-45)
	TERCIARIO:
	3 =servicios de distribución (50 -64) 4 =servicios de producción (65-74) 5= servicios sociales y de gobierno (75-85)

6= servicios personales (55, 90-99)

Tamaño de la empresa Microempresa (entre 1 y 10 trabajadores) =1
Pequeña empresa (entre 11 y 50 trabajadores) =2
Mediana empresa (entre 61 y 200 trabajadores) =3

Oficio_trabajadores

No informa =1
Profesionales y técnicos =2
Directores y funcionarios públicos superiores =3
Personal administrativo =4
Comerciantes y vendedores =5
Trabajadores de los servicios =6
Trabajadores agropecuarios y forestales =7
Trabajadores y operadores no agrícolas =8

Oficio

Tipo_oficio

No manuales altos =1
No manuales bajos = 2
Manuales =3
No informa =4

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la GEIH

Anexo 9. Elaboración del índice de precariedad laboral juvenil

Análisis Factorial en SPSS y STATA

STATA: 2011

```
Factor analysis/correlation          Number of obs   =   30,220
Method: principal-component factors  Retained factors =     1
Rotation: (unrotated)               Number of params =     6
```

Factor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	3.78136	2.82161	0.6302	0.6302
Factor2	0.95975	0.32394	0.1600	0.7902
Factor3	0.63581	0.37176	0.1060	0.8962
Factor4	0.26404	0.03201	0.0440	0.9402
Factor5	0.23203	0.10502	0.0387	0.9788
Factor6	0.12701	.	0.0212	1.0000

LR test: independent vs. saturated: $\chi^2(15) = 1.2e+05$ Prob> $\chi^2 = 0.0000$

Factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Uniqueness
prestac_jov	0.9031	0.1845
contrato6	0.8742	0.2357
pension4	0.9367	0.1226
salud3	0.9114	0.1693
ingreso2011	0.6192	0.6166
horas_labo-2	0.3317	0.8900

Análisis de confiabilidad 2011

```

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance:   .3210481
Number of items in the scale:   6
Scale reliability coefficient:   0.8129

. estat kmo

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

```

Variable	kmo
prestac_jov	0.8911
contrato6	0.9200
pension4	0.8242
salud3	0.8644
ingreso2011	0.9492
horas_labo~2	0.9268
Overall	0.8792

STATA: 2017

```

Factor analysis/correlation          Number of obs   =   28,269
Method: principal-component factors  Retained factors =    1
Rotation: (unrotated)              Number of params =    6

```

Factor	Eigenvalue	Difference	Proportion	Cumulative
Factor1	3.81935	2.89106	0.6366	0.6366
Factor2	0.92829	0.25029	0.1547	0.7913
Factor3	0.67800	0.39565	0.1130	0.9043
Factor4	0.28235	0.08793	0.0471	0.9513
Factor5	0.19442	0.09684	0.0324	0.9837
Factor6	0.09758	.	0.0163	1.0000

```
LR test: independent vs. saturated:  chi2(15) = 1.2e+05 Prob>chi2 = 0.0000
```

Factor loadings (pattern matrix) and unique variances

Variable	Factor1	Uniqueness
prestac_jov	0.9160	0.1610
contrato6	0.8708	0.2417
pension4	0.9407	0.1151
salud3	0.9249	0.1445
ingreso2017	0.5928	0.6486
horas_labo~2	0.3608	0.8698

Análisis de confiabilidad 2017

Test scale = mean(unstandardized items)

Average interitem covariance: .2984838
 Number of items in the scale: 6
 Scale reliability coefficient: 0.8213

. estat kmo

Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy

Variable	kmo
prestac_jov	0.8866
contrato6	0.9336
pension4	0.8075
salud3	0.8456
ingreso2017	0.9712
horas_labo~2	0.9597
Overall	0.8730

SPSS 2011

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		de varianza	acumulado	Total	de varianza	acumulado
1	3.781	63.023	63.023	3.781	63.023	63.023
2	.960	15.996	79.018			
3	.636	10.597	89.615			
4	.264	4.401	94.016			
5	.232	3.867	97.883			
6	.127	2.117	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente 1
contrato6	.874
prestac_jov	.903
pension4	.937
salud3	.911
horas_laborales2	.332
ingreso2011	.619

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.879
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	21465.109
	gl	15
	Sig.	.000

SPSS: 2017

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	de varianza	acumulado	Total	de varianza	acumulado
1	3.819	63.656	63.656	3.819	63.656	63.656
2	.928	15.472	79.127			
3	.678	11.300	90.427			
4	.282	4.706	95.133			
5	.194	3.240	98.374			
6	.098	1.626	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente 1
contrato6	.871
prestac_jov	.916
pension4	.941
salud3	.925
horas_laborales2	.361
ingreso2017	.593

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 1 componentes extraídos.

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.873
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	23019.296
	gl	15
	Sig.	.000

BIBLIOGRAFÍA

- Agulló Tomás, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social, los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló Tomás, & A. Ovejero Bernal, *Trabajo, individuo y sociedad : perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo / coord.2001, ISBN 84-368-1360-X, págs. 95-144* (pág. 107).
- Alonso, L. (2007). *La crisi de la ciudadadnia laboral* .
- Analistas económicos de Andalucía. (1997). Métodos para el cálculo de indicadores sintéticos. En *Indicador Sintético de Bienestar Municipal de Andalucía*.
- Antunes , R. (2000). Las metamorfosis en el mundo del trabajo. *Nómadas (Col)*, núm. 12, 28-37.
- Aranzález Ramos, C. (2016). *La segregación ocupacional por género en Colombia, 2015: una mirada desde la especialización económica de los mercados de trabajo urbanos* . Ciudad de México: FLACSO.
- Beluche, O. (11 de 2003). *Banco de la República de Colombia*. Obtenido de Separación de Panamá: la historia desconocida: <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-165/separacion-de-panama-la-historia-desconocida>
- Braverman, H. (1980). Trabajo y fuerza de trabajo.
- Caamaño Rojo, E. (2005). Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico . *Revista de Derecho Vol. XVIII - Nº 1* , 25-53.
- Calle Espinosa, Y. (2013). Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente para jóvenes en Colombia . *Ciencias Económicas 31-No.1 /ISSN: 0252-9521*, 67-89.

- Cano, A. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industriavalenciana del mueble. *Cuadernos de relaciones laborales*, No. 13, 207-227.
- Castel, R. (1997). Centralidad de la cuestión social. *Archipiélago: Cuadernos de crítica de la cultura*, ISSN 0214-2686, N° 29, 42-55.
- Castel, R. (1998). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires - Argentina: Fondo de Cultura Económico de Argentina S.A.
- CEPAL. (2016). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile.
- Colombia joven. (08 de 08 de 2017). *Leyes, Decretos, Normativas, Proyectos de Ley y otras disposiciones legales colombianas relacionadas con jóvenes*. Recuperado el 22 de 08 de 2017, de <http://www.colombiajoven.gov.co/atencionaljoven/Paginas/legislacion.aspx>
- Cortés, F. (1999). La metamorfosis de los marginales: la polémica sobre el sector informal en América Latina. En E. d. (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica de México.
- Cuevas, H. (2009). *Teorías económicas del mercado*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- de la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En CLACSO, *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*.
- de Oliveira, O. (2006). Pretendemos profundizar en el estudio de la. *Papeles de Población No 49*, 37-73.

- Departamento Administrativo nacional de Estadística (DANE). (2017). *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Obtenido de file:///C:/Users/81613/Downloads/ddi-documentation-spanish-427.pdf
- Departamento Nacional de Estadística (DANE). (2018). *Mercado laboral de la juventud*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>
- Departamento Nacional de Planeación de Colombia - DNP. (2009). *Conpes, Política Nacional de Juventud*. Bogotá.
- Domínguez García, M. I. (1997). La juventud en el contexto de la estructura social cubana. Datos y reflexiones . *Papers* 52, 67-81.
- Duarte Quapper, K. (2001). ¿Juventud o juventudes? Acerca de cómo mirar y remirar a las juventudes de nuestro continente. En D. B. Solum, *Adolescencia y Juventud en América Latina*. Costa Rica: LUR- Libro Universitario.
- Echaves, A., & Echaves, C. (2017). Jóvenes aún más precarios: crisis económica y desigualdad laboral en España . *Cuadernos de investigación en juventud* .
- Elder , S., & Kring, S. (2016). *Young and female - A double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries* . Work4Youth Publications .
- Escoto Castillo, A. R. (2010). Precariedad laboral juvenil en El Salvador 2003-2007. México: Flacso.
- Fandiño Parra, Y. J. (2011). Los jóvenes hoy: enfoques, problemáticas y retos . *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 150-163.
- Farné, S. (2002). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia, en , Bogotá,. *Cuadernos de trabajo No. 3. Universidad Externado de Colombia*.

- Feliz , M., & Neffa, J. (2006). Acumulación de Capital, empleo y desocupación. Una introducción a la economía del trabajo en las obras de Marx . En J. Neffa, *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: I Marxistas y Keynesianos* (págs. 15-71). Argentina: Fondo de Cultura Económico de Argentina, S.A.
- FILCO - Fuente de Información Laboral de Colombia . (2018). *Ministerio de Trabajo de Colombia*.
- García Guzmán , B. (2013). Precariedad laboral y desempleo en México. UNAM.
- Gómez, M., Galvis - Aponte, L., & Royuela , V. (2015). *Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso*. Documentos de trabajo sobre economía regional. Banco de la República de Colombia .
- González, J. I. (2001). Entre la sustitución de importaciones y la apertura. En *Desarrollo económico y social en el siglo XX* . Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- González, S. (2013). Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas. *Revista de Estudios de Juventud*, 103, 161-180.
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Divers.: Perspect. Psicol. ISSN: 1794-9998. Vol. 10, No.1*, 103-116.
- Granados Alcantar, J., & Vences Rivera, J. (2011). Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México. En L. M. Coordinadores Franaco Sánchez, & C. Mejía Reyes, *Cambios sociales y precariedad en el empleo*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: Lito-Grapo.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2 (abril-junio, 2012), 213-243.

- Guarín Grisales, Á., & Franco López, D. (2008). La sustitución de importaciones como medio para un desarrollo sostenible. *REVISTA Universidad EAFIT*. Vol. 44. No. 151. , 56-67.
- Hincapié Aldana, L. (2016). *La promesa incumplida al trabajo asalariado: un análisis de la precariedad laboral en Colombia en 2014*. Ciudad de México: FLACSO.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2000). Una nueva mirada a la división sexual del trabajo. En M. Marvani, & C. Rogerat, *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*.
- Jaramillo Echverri, J., Meisel Roca, A., & Ramírez Giraldo, M. (2016). La Gran Depresión en Colombia: Un estímulo a la industrialización, 1930 - 1953. *Cuadernos de historia económica y empresarial. Banco de la República de Colombia*. vol 39 , 1-49.
- Jurado Gerrero, T. (2007). La precariedad temporal-salarial y sus efectos sobre la formación familiar.
- Kalmanovitz, S. (2010). *Nueva Historia Económica de Colombia*. Bogotá.
- Lagos, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? . *Revista de la Cepal* , 81-95.
- Liga Internacional de los Trabajadores (LIT -CI). (4 de Diciembre de 2007). *La reforma laboral de Uribe* . Obtenido de <https://litci.org/es/archive/artigo468/>
- Mancini, F. (2017). *Asir incrtidumbres. Riesgo y subjetividad en el mundo del trabajo* . Ciudad de México : UNAM -ISS y El Colegio de México.
- Margulis, M. (2001). Juventud: una aproximación conceptual. En S. Donas Burak, *Adolescencia y Juventud en América Latina*. Costa Rica: LUR - Libro Universitario Regional.

- Márquez, R. (2006). El diseño de índices sintéticos a partir de datos secundarios: metodologías y estrategias para el análisis social. En M. Canales Céron , *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios* (pág. 408). Santiago de Chile: LOM Ediciones.
- Martínez Franzoni, J. (2005). Regímenes de bienestar en América Latina: consideraciones generales e itinerarios regionales. *Revista Centroamericana De Ciencias Sociales*, N.º 2. Vol. II, 41-77.
- Martínez Rangel, R., & Soto Reyes, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y cultura*, num. 37, 35-64.
- Martínez Rangel, R., & Soto Reyes, E. (2013). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, núm. 37, 35-64.
- Marx, K. (1981). *El Capital. Libro primero, Cap. V. Edición 9º*. Siglo XXI Editores.
- Mora Salas , M., & Oliveira , O. (2012). Los dilemas de la integración laboral juvenil en tiempos de crisis. En E. d. (coordinador), *La situación del trabajo en México*. UAM - Iztapalapa.
- Mora Salas , M., & de Oliveira, O. (2011). Jóvenes Mexicanos em Medio de la Crisis Económica: Los Problemas de la Integración Laboral . *Sociedade e Estado – Volume 26 Número 2*, 373 - 401.
- Mora Salas , M., & Oliveira, O. (2009b). El desafío de la inclusión frente a las tendencias de exclusión laboral: El empleo precario en dos países latinoamericanos. *Revista Sociología del Trabajo*, No. 66,, 47-69.
- Mora Salas, M. (2005). Ajuste y empleo: notas sobre la precarización del empleo asalariado. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, vol. II, núm. 108, 27-39.
- Mora Salas, M. (2010). *Ajuste y empleo: la precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. Ciudad de México: Colegio de México.

- Mora Salas, M. (2011). El empleo precario asalariado y globalización: enseñanzas desde Costa Rica. En L. R. E. De la Garza, *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (págs. 161-198). Ciudad de México: El Colegio de México, CEDUA.
- Mora Salas, M. (2012b). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos y alternativas de solución. *Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época*, 87-122.
- Mora Salas, M., & Oliveira , O. (2008). Entre la inclusión y la exclusión laboral de los jóvenes: Un Análisis Comparativo de Mexico y Costa Rica. *Ponencia, III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población (ALAP)*. Buenos Aires, Argentina.
- Mora Salas, M., & Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de POBLACIÓN No. 61 CIEAP/UAEM*, 196-231.
- Navarrete López, E. L. (2001). *Juventud y trabajo: un reto para principios*. El Colegio Mexiquense, Zinacantepec.
- Ocampo, J. (1987). *Historia económica de Colombia*.
- Offe , C. (1992). *La sociedad del trabajo: Problemas estructurales y perspectivas de futuro /por*. Madrid.
- Offe, C. (1997). *Qué crisis?: retos y transformaciones de la sociedad de trabajo*. Tercera Prensa.
- OIT. (2013). *La situación de la economía y el empleo a nivel mundial: opciones de política*.
- Okun, A. (1962). Potential GNP & Its Measurement and Significance, American Statistical Association. *Proceedings of the Business and Economics Statistics Section*, 98-104.
- Oliveira, O. d. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población, vol. 12, No.49, julio-septiembre*, 37-73.

- Pedraza Avella, A. C. (2008). El mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia: realidades y respuestas políticas actuales. *Rev.latinoam.cienc.soc.niñez juv* 6(2), 853-884.
- Pedredo, M. (1993). Empleo y Desigualdad. En R. Bejar, & H. (. Hernández, *Población y desigualdad social en México* (págs. 361-370). Cuernavaca : CRIM.
- Pérez Sáinz, J. (2014). *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José de Costa Rica: FLACSO.
- Pérez Sáinz, J. (2016). *Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad*.
- Pérez Sainz, J. P. (2000). Más allá de la informalidad. Autogeneración de empleo en la modernización globalizada. En F. (. Carrión, *Desarrollo cultura y gestión en centros históricos* (págs. 139-154). Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Pérez Sáinz, J. P., & Mora Salas, M. (2005). De la oportunidad del empleo formal al riesgo de exclusión laboral. Desigualdades estructurales y dinámicas en los mercados latinoamericanos de trabajo. *Revista Alteridades, UAM-Iztapalapa, México*.
- Posso, C. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad, núm. 65, Bogotá D.C., Universidad de Los Andes*, 191-234.
- Reina Rodríguez, C. A. (2010). Historia y jóvenes: aproximaciones y perspectivas teóricas. *Revista Republicana ISSN: 1909 - 4450. Num. 9*, 217-233.
- Rendón , T., & Salas , C. (1987). Evolución del empleo en México, 1985-1970. *Estudios demográficos y Urbanos* , 189-230.
- Roca, E. (2005). Mercado de trabajo y cobertura en seguridad social. *Estudios de la Seguridad Social, N° 95*.

- Rodgers, G. (1989). Precarious work in western Europe: The estate of the debate, en , . En G. R. (edit.), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Ginebra, Institute for Labour Studies, OIT.
- Rubio Campos, J. (2010). Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral Revista, vol. VIII, núm. 13. *Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 77-87 .
- Salas, C. (2006). El Sector Informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina. En E. d. (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos enfoques* (págs. 130-148). México: Anthropos.
- Sanabria Martín, A. (2009). La naturaleza salarial del ajuste. En e. a. Nacho Álvarez, *Ajuste y salario. Las consecuencias del neoliberalismo en América Latina y Estados Unidos* (págs. 22-52). México: Fondo de Cultura Económica de España.
- Sánchez Vásquez, A., López Alfonso, Ó. J., & Murcia Linares, C. (8 de Junio de 2018). *Los efectos de las reformas pensionales en Colombia*.
- Semana . (11 de 2002). *Revista Semana*. Obtenido de <http://www.semana.com/opinion/articulo/resena-historica-la-guerra-mil-dias-1899-1902/55045-3>
- Sen, A. (2000). Trabajo y derechos. *Revista Internacional del Trabajo, OIT*, vol. 199, núm. 2, 129-139.
- Tirado Mejía, A. (2014). *Los años sesenta. Una revolución en la cultura* . Bogotá: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Tobon, D. (9 de Septiembre de 2008). *Colombia con nosotros* . Obtenido de <http://colombiaconnosotros.blogspot.com/2008/09/reformas-hechas-por-alvaro-uribe.html>

- Torres Arzayús, P., & Cuervo Caicedo, C. (2015). *Las ciudades intermedias con mayor potencial en Colombia. Un sistema de identificación*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- Torres G., A. (2011). La crisis colombiana de finales del siglo XX: ¿Un choque real o financiero? *Perfil de Coyuntura Económica No. 18, Universidad de Antioquia*, 79-96.
- Twomey, M. (1983). The 1930s Depression in Latin America: A Macro Analysis. *Explorations in Economic History*, vol. 20, núm. 3, 221-247.
- Valencia, L. (14 de 08 de 2014). *Colombia después del magnicidio de Luis Carlos Galán*. Obtenido de Cromos: <https://cromos.elespectador.com/Colombia20despuC3A9s20del20magnicidio20de20Luis20Carlos20GalC3A1n>
- Vásquez Fernández, H. (2010). Las herencias de Uribe: Desempleo y empleo precario. *Cultura y Trabajo, N 80*.
- Vásquez, H. (2016). *El trabajo informal y precario domina en Colombia*. Obtenido de Agencia de Información Laboral – AIL.
- Vejar Dasten, J. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología(2017)*.
- Vieira Pinto, A. (1973). *El pensamiento crítico de la demografía*. CELADE.
- Vinuesa Angulo, J. (2000). Los jóvenes en la estructura demográfica de la región metropolitana de Madrid. *Estudios Geográficos octubre-diciembre, n° 241*, 683-715.
- Weller, J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL, núm. 84*, 159-176.