



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

# **Financiarización estatal y el deterioro en la relación laboral**

**Diana Sofía Castillo Manyoma**

Universidad Nacional de Colombia  
Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Economía  
Bogotá, Colombia  
2019



# **Financiarización estatal y el deterioro en la relación laboral**

**Diana Sofía Castillo Manyoma**

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:  
**Magister en Ciencias Económicas**

Director (a):

PhD. César Augusto Giraldo Giraldo

Línea de Investigación:

Economía pública y políticas

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Economía

Bogotá, Colombia

2019



*“El fin último de la economía es el ser humano”.*

*Rafael Correa*



## **Agradecimientos**

Quiero dar un agradecimiento especial a mi familia por el amor, la motivación, el apoyo y el ejemplo. A mi hermana por caminar junto a mí en esta etapa, a mi padre por ser el soporte a lo largo de mi vida y a mi madre por su compañía, soporte y amor que siempre me motivó. De igual forma, agradezco muy especialmente a la Universidad Nacional de Colombia, que además de ser mi centro de formación académica también ha contribuido en mi formación como ser humano, deportista y mujer.

Así mismo, agradezco a cada una de las personas que me acompañaron en este proceso de formación, al Dr. César Giraldo por su disposición y acompañamiento en la realización de este trabajo. De igual forma, a los amigos que pude labrar en este recorrido, quienes han sido un gran apoyo, seguramente sin sus aportes el proceso no hubiera sido el mismo.



## Resumen

El presente trabajo tiene como objeto hacer un análisis de las relaciones laborales actuales en el mercado laboral colombiano a partir de una serie de cambios denominada como flexibilización laboral soportada en la implementación de diferentes reformas laborales que tienen como objetivo disminuir el costo de la mano de obra y así incentivar la inversión y buscar balances presupuestales. Para esto, se hace una revisión bibliográfica amplia que permita establecer el vínculo entre financiarización y las relaciones laborales, también se analizan las cifras como la inversión extranjera directa del Banco de la República, la tasa de empleo y desempleo aportados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y el número de contratos celebrados por las entidades estatales obtenidos de la página del SECOP I.

**Palabras clave:** Financiarización, flexibilización laboral, precarización laboral.

## **Abstract**

The purpose of this paper is to analyze current labor relations in the Colombian labor market based on a series of changes called labor flexibility supported in the implementation of different labor reforms that aim to reduce the cost of labor. and thus encourage investment and seek budget balances. For this, a comprehensive literature review is made that allows establishing the link between financialization and labor relations, the figures such as the direct foreign investment of the Bank of the Republic, the employment and unemployment rate provided by the National Administrative Department of Statistics and the number of contracts concluded by state entities obtained from the SECOP I page.

**Keywords: Financialization, labor flexibility, job insecurity.**

# Contenido

	Pág.
<b>Resumen .....</b>	<b>IX</b>
<b>Lista de gráficos.....</b>	<b>XII</b>
<b>Lista de tablas .....</b>	<b>XIII</b>
<b>Lista de ilustraciones.....</b>	<b>XIV</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Financiarización .....</b>	<b>3</b>
1.1 Definición de financiarización .....	3
1.2 Financiarización estatal.....	6
<b>2. Mercado laboral colombiano: reformas y cifras .....</b>	<b>9</b>
2.1 Historia y reformas del mercado laboral .....	9
2.2 Cifras del mercado laboral colombiano.....	13
<b>3. Relación de la financiarización con el mercado laboral .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Análisis del mercado laboral desde una mirada de la financiarización .....</b>	<b>29</b>
4.1 Sector público .....	29
4.2 Sector privado .....	36
<b>5. Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>44</b>
5.1 Conclusiones.....	44
5.2 Recomendaciones.....	46

## Lista de gráficos

	<b>Pág.</b>
Gráfico 1. Población económicamente activa.....	14
Gráfico 2. Ocupados y desocupados. ....	15
Gráfico 3. Tasa de empleo. ....	15
Gráfico 4. Tasa de desempleo .....	16
Gráfico 5. Población ocupada según el último nivel educativo logrado según CINE 11 AC .....	17
Gráfico 6. Población ocupada según oficio principal. ....	18
Gráfico 7. Población ocupada según posición ocupacional .....	18
Gráfico 8. Población ocupada por ramas de actividad.....	19
Gráfico 9. Flujo de inversión extranjera directa en Colombia (IED) según país de origen (USD Millones).....	29
Gráfico 10. Flujos de inversión extranjera directa en Colombia según actividad económica (USD Millones).....	30
Gráfico 11. Saldo de la deuda externa (Millones de dólares y porcentaje del PIB).....	31
Gráfico 12. Deuda externa del sistema financiero. ....	31
Gráfico 13. Número de contratos del sector público*.....	32
Gráfico 14. Valor de los contratos*.....	33
Gráfico 15. Número de los contratos*. ....	34
Gráfico 16. Contratos de prestación de servicios DANE (2005-2015). ....	34
Gráfico 17. Contratos Ministerio del Interior. ....	35
Gráfico 18. Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.....	38

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Demanda de mano de Obra a través de las EST.....	39
Tabla 2. Oferta de mano de obra a través de EST. ....	42
Tabla 3. Cantidad de Empresas Temporales por departamento.....	43

## Lista de ilustraciones

	<b>Pág.</b>
Ilustración 1. Palabra financierización o financierización en las investigaciones .....	3
Ilustración 2. Costos laborales por empleado.....	36
Ilustración 3. Empleo mediante empresas de servicios temporales, 2008-2012 (millones de trabajadores).....	37
Ilustración 4. Colombia: número de cooperativas de trabajo asociado, 2000-2012 .....	38
Ilustración 5. Colombia: relación entre el personal permanente frente al total de personal ocupado en la industria manufacturera, 1990-2012 .....	40
Ilustración 6. Colombia: relación del total de trabajadores temporales frente al total de trabajadores permanentes en la industria, 1992-2012.....	41

# Introducción

El problema a abordar en este trabajo es el deterioro de las condiciones laborales derivadas de las políticas de financiarización implementadas por el Estado, bien sea porque los trabajadores están contratados a término fijo, prestación de servicios o tercerizados (contratados a través de empresas temporales de servicios o cooperativas de trabajo asociado), que refleja la precarización laboral generando incertidumbres en los trabajadores que buscan un trabajo decente caracterizado por estabilidad laboral, buenos salarios y los beneficios sociales.

En los últimos cincuenta años se ha venido transformando el régimen de acumulación de capital, antes de los años setenta la acumulación se daba primordialmente por el sector productivo. Debido a una crisis estructural de este sistema, se han implementado diferentes reformas políticas y económicas cambiando así el régimen de acumulación en el que predominan las finanzas (Chesnais, 2001). Dentro de los cambios económicos se encuentra la flexibilización laboral que busca quitar las rigideces del mercado laboral y así permitir que se recupere la rentabilidad del capital productivo disminuyendo las cargas salariales a los empleadores.

La flexibilización laboral ha configurado una nueva forma de relación laboral en la que los trabajadores viven bajo la incertidumbre de su estabilidad laboral donde el trabajo se convierte en un medio de supervivencia, precarizando sus condiciones laborales y disminuyendo también sus derechos sociales. Estas nuevas formas de contratación están dadas por contratos con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado, contratos por prestación de servicios, entre otros, los trabajadores a veces encuentran la informalidad como una alternativa mejor para la generación de los ingresos necesarios para su supervivencia (Gómez Vélez, 2014).

En Colombia, con la Ley 50 de 1990 se implementan algunas reformas laborales que abren la puerta a la flexibilización. Con esta ley se crea la figura de empresas de servicios temporales definidas como “aquella que contrata la prestación de servicios con terceros

beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales” (Congreso de la República de Colombia, 1990a). El contratar con este tipo de empresas se está rompiendo el vínculo laboral entre el empleador y el empleado, pues el empleado no tiene relación alguna con el empleador, no hay relación laboral. También existen otras figuras como las cooperativas de trabajo asociado, los contratos de prestación de servicios que no tienen ningún carácter laboral y que por el contrario es un contrato civil regido por el Código Civil.

Una importante discusión, fuera del alcance de este trabajo, es el análisis de como los excedentes económicos que se generan a través de la fuerza laboral obtenerse en la actividad financiera.

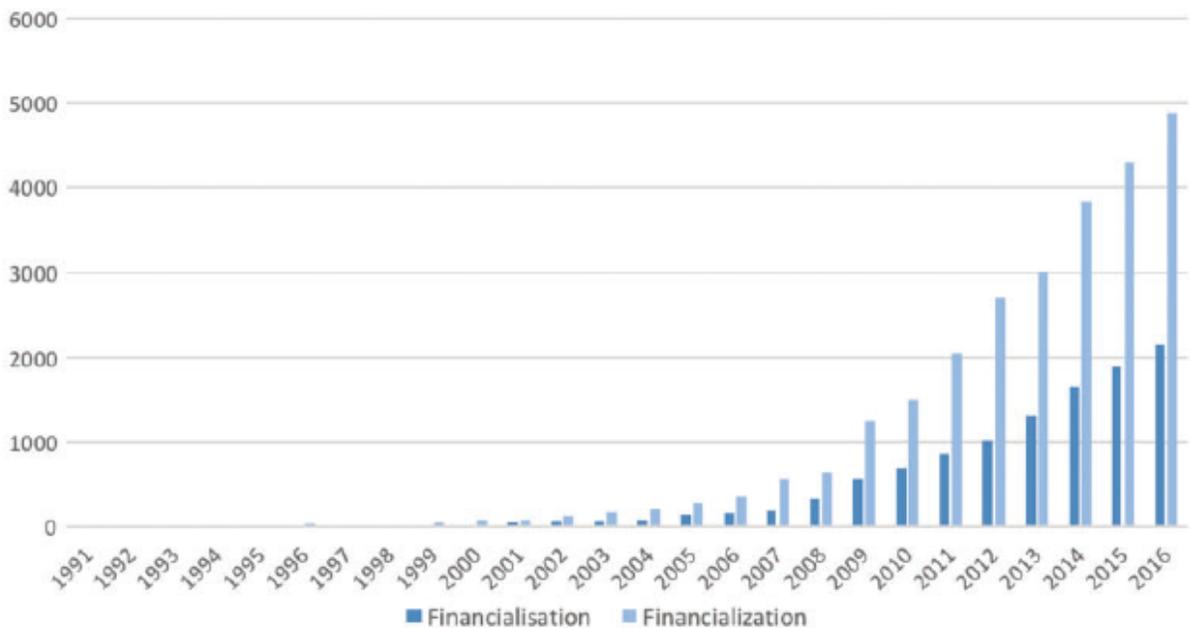
El presente trabajo se divide en cinco capítulos a partir de la introducción: el primer capítulo es una caracterización de la financiarización; el segundo capítulo describe el mercado laboral colombiano; el tercer capítulo se intenta establecer la relación entre la financiarización estatal y el mercado laboral colombiano, y, el cuarto capítulo está centrado en un análisis del empleo en el sector público y privado. En el quinto capítulo se incluyen algunas conclusiones.

# 1. Financiarización

## 1.1 Definición de financiarización

El término “financiarización” es relativamente nuevo y se presentan diferentes definiciones y características para este. La financiarización, o financiarización, aparece en la literatura a principios de los 90’s pero es en los 2000’s donde aparece con mayor frecuencia en la literatura (Ioannou & Wójcik, 2019), como lo muestra la Ilustración 1:

Ilustración 1. Palabra financiarización o financiarización en las investigaciones



Fuente: On financialization and its future, 2019.

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones de financiarización se considera que la más adecuada es: financiarización es “*el aumento el creciente papel de los motivos financieros, los mercados financieros, los actores financieros y las instituciones financieras en el*

*funcionamiento de las economías nacionales e internacionales”* (Epstein, 2005), como lo dice Sawyer esta definición permite se puede usar en diferentes tipos de análisis sin limitarlo a un periodo de tiempo determinado o a cierto espacio geográfico, como sí lo hacen las definiciones de financiarización otorgada por los estudios ortodoxos en finanzas y economía que se limita a los países desarrollados y que muestra la financiarización como una nueva etapa del capitalismo (Sawyer, 2013).

El FESSUD caracteriza la financiarización de los últimos 30 años, que coincide con la implementación de políticas neoliberales y la globalización, en ocho aspectos importantes (Sawyer, 2013):

- a. Aumento a gran escala de los mercados financieros.
- b. El proceso va de la mano con una desregulación del sistema financiero y de la economía en general.
- c. La financiarización está asociada al aumento de instituciones y mercados financieros.
- d. El sector financiero se posiciona por encima del sector industrial.
- e. La financiarización está fuertemente asociada a políticas que refuerzan la desigualdad.
- f. Aunque el consumo se ha mantenido, este se ha dado por aumento en los créditos respaldados con las viviendas.
- g. La penetración de las finanzas en diferentes sectores de la economía y la sociedad como la salud, pensiones, educación, entre otros.
- h. Se encuentra asociada a una cultura particular.

Adicionalmente el FESSUD (2011) citado por Sawyer (2013) también presenta algunos efectos de la financiarización que se presentan a continuación:

- a. Reducción de la eficacia en la inversión en el sector real sobre el sector financiero.
- b. Es prioridad dar un mayor valor al accionista sobre los objetivos sociales y económicos.
- c. Presiona para que la implementación de políticas que faciliten la operación de los mercados y la comercialización en todas las áreas de la economía y la vida social.
- d. Amplia influencia de manera directa e indirecta en políticas económicas y sociales.
- e. Más aspectos de la economía y vida social en riesgo por mayor volatilidad a raíz de la inestabilidad financiera.

f. Incentivar particulares formas de cultura y gobernanza.

El concepto de financiarización, como se explicó con anterioridad, es un concepto reciente y no lineal que ha presentado diferentes manifestaciones a lo largo del siglo XX, en donde su principal característica es la creciente importancia y dominancia de los mercados financieros, los motivos financieros y las instituciones y élites financieras en la economía, y su influencia en las decisiones de política económica (Fasianos, Guevara, & Pierros, 2018).

El estudio de la financiarización puede ser abordado exclusivamente desde la economía, aunque existen varios autores, heterodoxos principalmente, que consideran que en la era del neoliberalismo de las finanzas están presentes en varios aspectos sociales. Un buen ejemplo, lo expone Mauricio Lazzarato en el capítulo Aprender la deuda como fundamento de lo social (2011), en donde el mundo que se mueve bajo la lógica de la deuda el neoliberalismo y los mercados financieros se articulan e implementan una serie de políticas de “deflación de los salarios, reducción de beneficios sociales y políticas fiscales de transferencia de puntos del ingreso del país hacia empresas y clases altas en los países industrializados” (p. 30). Otro aspecto social en donde se puede ver la presencia de las finanzas es a través de los créditos educativos donde el poder financiero ejerce una presión creciente para que se dé prioridad a los ingresos financieros por encima de cualquier otro tipo de ingresos (Jayadev, Mason, & Schr, 2018).

El mercado financiero más desarrollado del mundo es el de Estados Unidos dada su antigüedad y robustez caracterizados principalmente por el amplio segmento de bonos de gobierno con largos periodos de maduración (Levy, 2013). La eliminación del *New Deal* y del acuerdo de Bretton Woods provocó en Estados Unidos una fuerte desregulación financiera que tuvo como consecuencia fusiones y adquisiciones forzadas en la década de 1960, lo que incrementó la compra y venta de acciones de las compañías no financieras con el fin de la apropiación y sin un aumento en igual o mayor medida en la productividad (Levy, 2013).

Por otro lado, tenemos el caso de Europa donde la financiarización se refleja en la limitación gubernamental de intervención. Esto se hace evidente en el gobierno de Margaret Thatcher en el Reino Unido donde se eliminaron rápidamente los controles al capital dejando flotar libremente la tasa de interés, desregulación que fue impulsada y apoyada desde el proceso de integración financiera (Jayadev et al., 2018). Es desde allí

donde se presiona a los demás países por la implementación de este tipo neoliberales, para un flujo de capitales con menos controles con la idea de la eficiencia de los mercados.

## 1.2 Financiarización estatal

Para efectos de este trabajo, entenderemos la financiarización estatal como la implementación de aquellas políticas que facilitan el desarrollo financiero en búsqueda de mayor valor al accionista, pues como lo concluyen en su trabajo Davis & Walsh titulado *“The role of the State in the financialisation of the UK economy”* (2016) el Estado juega un papel importante en el auge de las finanzas en el Reino Unido bien sea de manera consciente o inconsciente. Adicionalmente, Guevara & Combata (2018) especifican que, la financiarización vista desde la macroeconomía se refleja en las políticas fiscales, basados en presupuestos balanceados y austeridad, donde se da prioridad a los acreedores externos en la política pública. Reagan y Thatcher, principales promotores de la expansión de las finanzas en los ochenta, decidieron implementar políticas neoliberales como respuesta a la crisis estructural caracterizada por la baja rentabilidad del sistema productivo. Una vez implantadas estas recetas neoliberales, las tasas de crecimiento bajaron y aumentó el desempleo y la desigualdad (Toussaint, 2004).

Como lo resalta Levy (2013) citando a Minsky (1986b) el papel del sector gubernamental cambió su objetivo de proteger el sector productivo y se enfocó en la estabilidad de la riqueza financiera, este nuevo objetivo lo quiere conseguir modificando la composición de los ingresos, sustituyendo los impuesto de renta por impuestos de tasa fija como el IVA y privilegiando la financiación a través de la emisión de los bonos de gobierno, y los gastos que se concentran en gastos corrientes, se deteriora la inversión pública y con el fin de estabilizar el tipo de cambio se establecen grandes reservas.

Es importante diferenciar entre la financiarización en los países con economías más sólidas y mercados financieros bastante robustos en donde el análisis de la financiarización se da a través de las bolsas de valores y las transacciones de todos los derivados financieros, y la financiarización en los países de economías emergentes donde el análisis se hace a partir del mercado bancario y los flujos de capital destinados a portafolio, deuda, créditos bancarios e Inversión Extranjera Directa (IED) (Guevara & Combata Mora, 2018).

Para las economías emergentes se puede hablar de una financiarización subordinada lo que tiene varias implicaciones como lo señalan Bortz & Kaltenbrunner (2017):

- Los flujos de capital hacia esta economía se mantienen volátiles y la postura de la política monetaria de Estados Unidos tiene repercusiones sobre estos países.
- Cualquier cambio en el mercado internacional y/o en las condiciones de financiarización puede implicar una fuga masiva de capitales.
- Su posición de subordinadas los obliga a ofrecer altas tasas de interés.
- Las compañías no financieras se ven forzadas a adoptar las prácticas de las compañías no financieras de los países desarrollados que consiste en el aumento del endeudamiento externo.

Adicionalmente, es importante resaltar que mientras en las economías desarrolladas la principal motivación para el desarrollo de las finanzas y todo el proceso de financiarización es el interés por generar ganancias financieras y generar valor al accionista, en cambio en las economías en desarrollo la principal motivación es la defensa de la incertidumbre macroeconómica (Bortz & Kaltenbrunner, 2017).

La desregulación se presenta en diferentes etapas: la primera, con el nacimiento del mercado de eurodólares; la segunda, en 1971 cuando el presidente Nixon puso fin al acuerdo de Bretton Woods; la tercera, cuando se eliminaron las barreras para el movimiento de capitales abriendo las economías nacionales; y una cuarta, en la cual se eliminaron de manera progresiva las formas de control administrativo de las tasas de interés, del crédito y de los movimientos de capitales (Toussaint, 2004).

Luego de la implementación de las políticas neoliberales, la tasa de desempleo en los países industrializados aumentó más del doble siendo el 3,2% en el período de 1960 a 1973 y de 7,3% en el período de 1980 a 1994, lo cual sucede bajo la idea de la flexibilización laboral que permite crear empleos mal remunerados y poco productivos que Eric Toussaint (2004) denominó como “desempleo oculto” (p. 30). En los países en desarrollo, el panorama no era muy diferente, el desempleo aumentó por la quiebra de varias empresas y la reducción de empleos en el sector público (p. 29).

Según este autor, la implementación de estas políticas tuvo los siguientes objetivos (p. 43):

- Liberalización, la cual permite una libre movilidad del capital y apertura de los mercados nacionales al mercado internacional.
- Privatización, de tal manera que las empresas estatales y la provisión de servicios públicos sean responsabilidad de los privados.

- Desregulación, flexibilizando el mercado laboral reduciendo los costos de contratación y despido e igualmente poner en duda los costos relacionados a la protección social de los empleados.
- Competitividad, como el fin de implementar las políticas neoliberales y que se da una vez se cumplan los anteriores objetivos.

En un contexto de neoliberalismo respaldado por las políticas del Consenso de Washington, la flexibilización laboral explica en gran medida la situación del mercado laboral. El análisis de la informalidad, como consecuencia de esta, toma importancia por sus efectos en la economía ya que, reduce el crecimiento económico ; representa menor recaudo tributario, por lo que se incrementa o mantiene el déficit comercial; genera fuertes presiones en el déficit pensional; deteriora las relaciones laborales; afecta la productividad y competitividad de la economía; y puede impedir la movilidad social ya que se imposibilita el acceso a oportunidades laborales formales (Baquero et al., 2018, pp. 4–5).

## **2. Mercado laboral colombiano: reformas y cifras**

### **2.1 Historia y reformas del mercado laboral**

Se considera que la legislación laboral que protegía al trabajador sobre el capital no permitía que los costos laborales se ajustaran de manera adecuada a los ciclos económicos (Suárez, Adiani, Alvariz, & Cotignola, 2004), por esta razón surge la necesidad de flexibilizar dichas condiciones según las dinámicas del mercado. En Colombia, la flexibilización da el primer paso con la creación de la figura de la empresa temporal; con la eliminación de costos a los empleadores como la retroactividad de las cesantías; la creación del salario integral, entre otros; siendo recomendaciones dadas por la OCDE y el Banco Mundial como la disminución del pago por despidos, la reducción en la negociación de contratos colectivos, entre otros (Feregrino Feregrino, Retes Mantilla, & Espinosa Martínez, 2014).

El Código Sustantivo del Trabajo es en donde se reglamenta el trabajo en Colombia, en el artículo 1 reconoce que su finalidad principal es la búsqueda de la justicia en la relación laboral entre empleadores y trabajadores, todo con el fin último de lograr una coordinación económica y equilibrio social (Congreso de la República de Colombia, 1950), otros artículos importantes para entender el funcionamiento del sistema laboral colombiano son el 23 en donde se definen los elementos esenciales para establecer una relación laboral<sup>1</sup>, el 37 en donde se establece que el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito, el 46 que establece que los contratos a término fijo deben constar siempre por escrito, no exceder los dos años y serán renovados de manera indefinida, el 47 que decreta que para los contratos por obra o labor que no indiquen expresamente su duración esta será de 6

---

<sup>1</sup> Los elementos esenciales son: la actividad personal, la subordinación o dependencia del trabajador y la existencia de un salario como retribución del servicio.

meses y el 482 que define los contratos sindicales un elemento importante para la negociación colectiva en las relaciones laborales (Congreso de la República de Colombia, 1950).

La aplicación de estas políticas en Colombia se materializa, inicialmente, con la Ley 50 de 1990, en el Gobierno de César Gaviria, que en sus artículos 71, 74 y 77 se crean y definen los elementos de las Empresas de Servicios Temporales (EST) como que las empresas usuarias puedan contratar personal de manera transitoria en caso de que se requiera, por ejemplo, una incapacidad, licencia de maternidad, vacaciones, etc., también diferencia a los trabajadores de planta propios de la EST y los trabajadores misionales que son aquellos que trabajaran en las empresas usuarias (Congreso de la República de Colombia, 1990a). A través del Decreto 4369 de 2006 se reglamentan las EST, se establecen los derechos de los trabajadores de misión y en qué casos las empresas usuarias pueden contratar una ETS (Ministerio de la Protección Social, 2006a).

Según Mejía Restrepo, en dicha Ley se presentaron los siguientes cambios al régimen laboral vigente (2002, p. 77):

- Se eliminó la retroactividad de las cesantías y el derecho a la estabilidad laboral para los trabajadores que superaban diez años de servicio en la empresa.
- Se eliminó el derecho a la pensión sanción.
- Se modificó el sistema de salario para los menores de edad, bajando los costos al empleador.
- Se estableció un sistema de salario integral para un grupo de trabajadores, cuyas prestaciones sociales elevaban costos laborales.
- Se creó un sistema, para que las partes dentro de la relación laboral pudieran pactar que algunos elementos que se consideran salario, no se tuvieran en cuenta en la base salarial de liquidación de prestaciones sociales.

Con la Ley 60 de 1990, da al presidente “facultades extraordinarias para modificar la nomenclatura, escalas de remuneración, el régimen de comisiones, viáticos y gastos de representación, y tomar otras medidas en relación con los empleados del sector público”(Congreso de la República de Colombia, 1990b). Esta ley es importante en las relaciones laborales en el sector público en donde la determinación de los factores relevantes para estos trabajadores queda en cabeza del presidente de la república.

A través del Decreto 468 de 1990 se reglamenta la Ley 79 de 1988 en donde se dispone la regulación de las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA), las CTA son empresas asociativas sin ánimo de lucro y en donde los trabajadores pasan a ser asociados que hacen aportes económicos y la prestación de servicios o labores de manera autogestionaria y según las necesidades de la cooperativa, que no reciben un salario sino que sus pagos están bajo el régimen de compensaciones donde se establecen los montos, las modalidades y la periodicidad en que serán entregados (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990). Este decreto es derogado en 2006 por el Decreto 4588(2006b) que a su vez en 2007 es modificado por el Decreto 2417 (2007), en estos decretos se regula el trabajo asociado cooperativo y se establece la naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, el objeto social de estas, se define el trabajo asociado cooperativo y se prohíbe a las cooperativas y precooperativas para actuar como intermediarios de empresa de servicios temporales.

En la Ley 10 de 1991 se crean las Empresas Asociativas de Trabajo (EAT) en donde los asociados aportan su capacidad laboral por tiempo indefinido y adicionalmente se puede aportar tecnología o destreza, el valor de estos aportes será evaluado semestralmente por la Junta Directiva. Adicionalmente, se establece que la relación entre la empresa y los asociados es una relación comercial (Congreso de la República de Colombia, 1991).

En estos dos últimos mandatos legales se pueden observar formas en que la relación laboral se desdibuja, en donde ya no existe una relación entre empleador y trabajador, sino que se transforma a una entre la empresa y el asociado, relación en donde se pierden diferentes beneficios sociales que se tienen en la relación laboral.

En 1993, con la Ley 100 se hacen una serie de reformas en las que se incluyen un nuevo régimen de seguridad social, se separan los aportes para pensión y salud. Adicionalmente, se elimina la antigüedad de los trabajadores y con ello todos los beneficios que esto implica (Congreso de la República de Colombia, 1993)

Con base en el análisis realizado por Rodríguez en Financiarización y Flexibilización Laboral en el Plan de Desarrollo 'Cambio Para Construir la Paz'(1999), el gobierno de Andrés Pastrana Arango es un ejemplo de la promoción de la flexibilización laboral, ya que se culpó a la falta de esta del desempleo del 30%, del déficit fiscal, del aumento de la tasa

de interés, y de la falta de calificación de la mano de obra proveniente del empresariado (p. 3).

Más adelante, con la Ley 789 de 2002 se implementan otra serie de cambios importantes como un subsidio a las pequeñas y medianas empresas para la creación de puestos de trabajo cuya asignación salarial se encuentre entre un salario mínimo legal vigente y el tope establecido por el gobierno nacional para cada empresa. Dentro de sus grandes cambios se encuentra la modificación de la jornada de trabajo ordinario en donde se extiende hasta las diez de la noche (10:00 p.m.) y el trabajo nocturno es ahora comprendido entre las diez de la noche (10:00 p.m.) hasta las seis de la mañana (6:00 a.m.) y también la disminución del recargo para el trabajo dominical y festivo pasando este de 100% a 75% (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Adicionalmente, la Ley 789 reduce las indemnizaciones por despido injusto, eliminó los recargos nocturnos, de días festivos y las horas extras, y eliminó el contrato de aprendizaje como contrato de trabajo (Mejía Restrepo, 2002, p. 78). Los efectos de la reforma laboral hecha en la Ley 789 se puede resumir en una flexibilización interna en donde la fuerza de trabajo se adapta a las estrategias de las empresas cambiando horarios y labores según el área de interés; y la flexibilización externa que defiende la creación de puestos de trabajo temporales y así una disminución de la tasa de desempleo (Lozano Trujillo, 2018).

La Ley 797 de 2003 obliga a las personas con contrato de prestación de servicios, un contrato civil, a cotizar de manera independiente a los regímenes del Sistema General de Pensiones y Salud con base en los ingresos del contrato (Congreso de la República de Colombia, 2003). En el 2008, con la Ley 1221 se busca promover y reglamentar el teletrabajo, en esta ley se define lo que es el teletrabajo, las formas de teletrabajo que se pueden presentar y lo que es un teletrabajador (Congreso de la República de Colombia, 2008).

Por una parte, la Ley 1429 de 2010 se busca la formalización del trabajo en las etapas iniciales de la creación de empresas y con esta ley se permite la contratación de personal no misional a través de CTA (Congreso de la República de Colombia, 2010). Por otra, la Ley 1607 de 2012, más conocida como reforma tributaria, uno de sus objetivos también es la formalización y el aumento de puestos de trabajo, por lo que promueve incentivos tributarios como la exoneración de los aportes parafiscales para SENA e ICBF para todos

aquellos empleados que devenguen hasta cuatro salarios mínimos legales vigentes (Congreso de la República de Colombia, 2012).

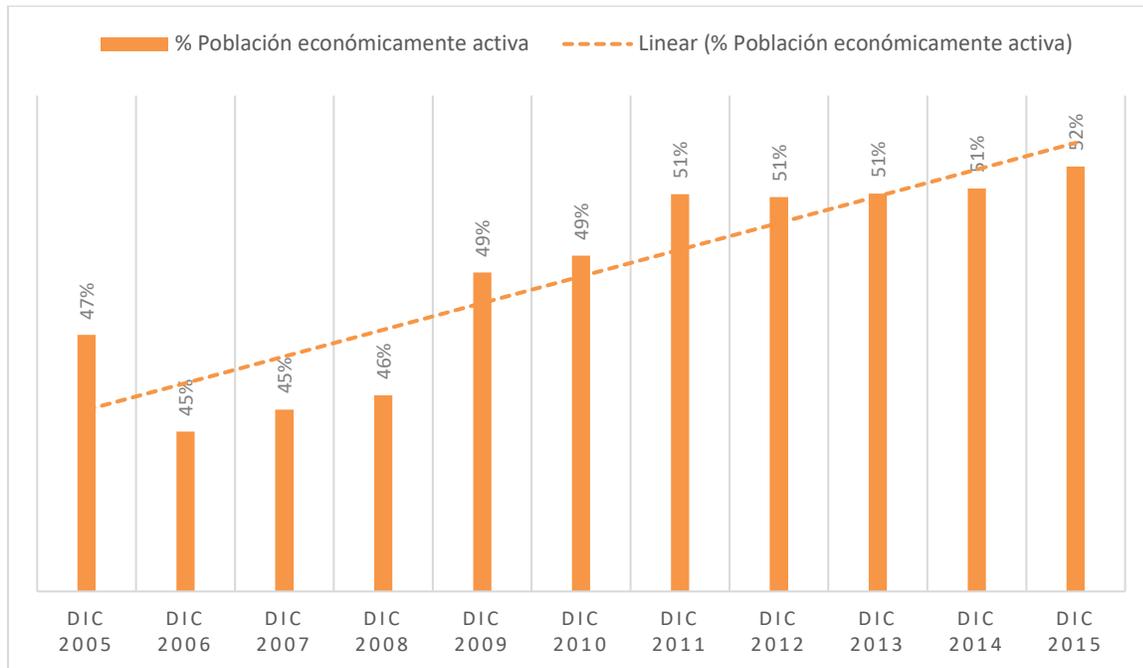
Una de las más recientes implementaciones se hace con la Ley 1610 de 2013 en donde se busca ejercer una inspección de las prácticas abusivas en la tercerización, las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social tienen la función de prevenir, de policía administrativa, conciliadora, de mejoramiento de la normatividad laboral y de acompañamiento y garante de del cumplimiento de las normas laborales vigentes (Congreso de la República de Colombia, 2013).

Una vez implementadas estas reformas, las relaciones contractuales empleado-empleador se dan a través de contratos de prestación de servicios, empresas temporales, cooperativas de trabajo o contratos a término fijo (Gómez Vélez, 2014).

## **2.2 Cifras del mercado laboral colombiano**

Para entender un poco mejor el impacto de las reformas detalladas en anteriormente, es necesario caracterizar el desempleo en Colombia. Para dicha caracterización, se usarán la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado laboral elaborada por el DANE y la información obtenida en la página del Banco de la República, es necesario entender la composición del mercado laboral, la GEIH nos brinda información como el total de la población, de esta población cuánta está en la edad de trabajar y cuánta es económicamente activa.

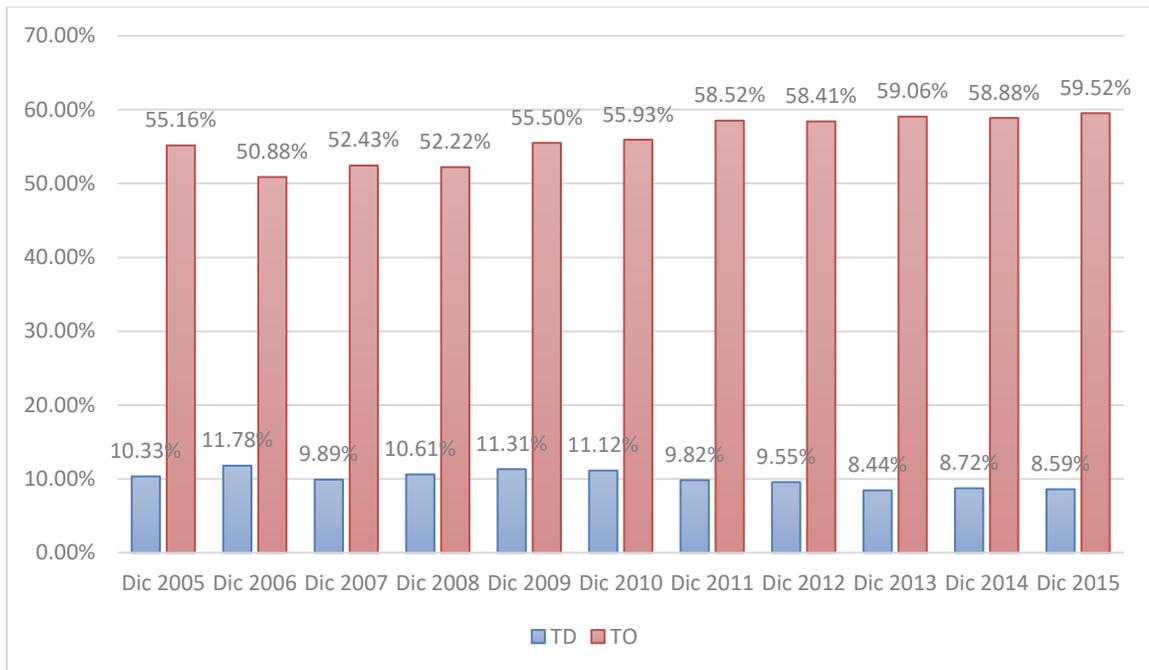
Gráfico 1. Población económicamente activa



Fuente: Elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral del DANE.

En Gráfico 1 se puede observar que la población económicamente activa (PEA) como porcentaje del total de la población ha aumentado en el periodo comprendido entre el 2005 y el 2015, la PEA corresponde a toda esa población que está en edad de trabajar (12 años en el sector urbano y 10 años en el sector rural) y que trabaja o está buscando trabajo, se espera que esta población aumente con el paso de los años. Adicionalmente, de esta encuesta también podemos obtener información de la tasa de ocupados y de desempleo como lo podemos ver en la Gráfico 2.

Gráfico 2. Ocupados y desocupados.



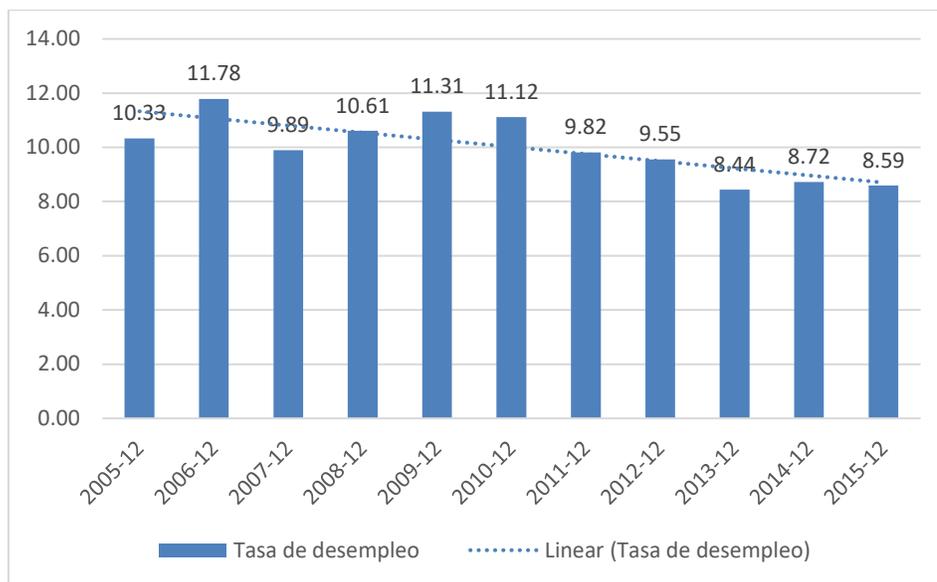
Fuente: Fuente: Elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral del DANE.

Gráfico 3. Tasa de empleo.



Fuente: Elaboración propia con base de datos del Banco de la República

Gráfico 4. Tasa de desempleo

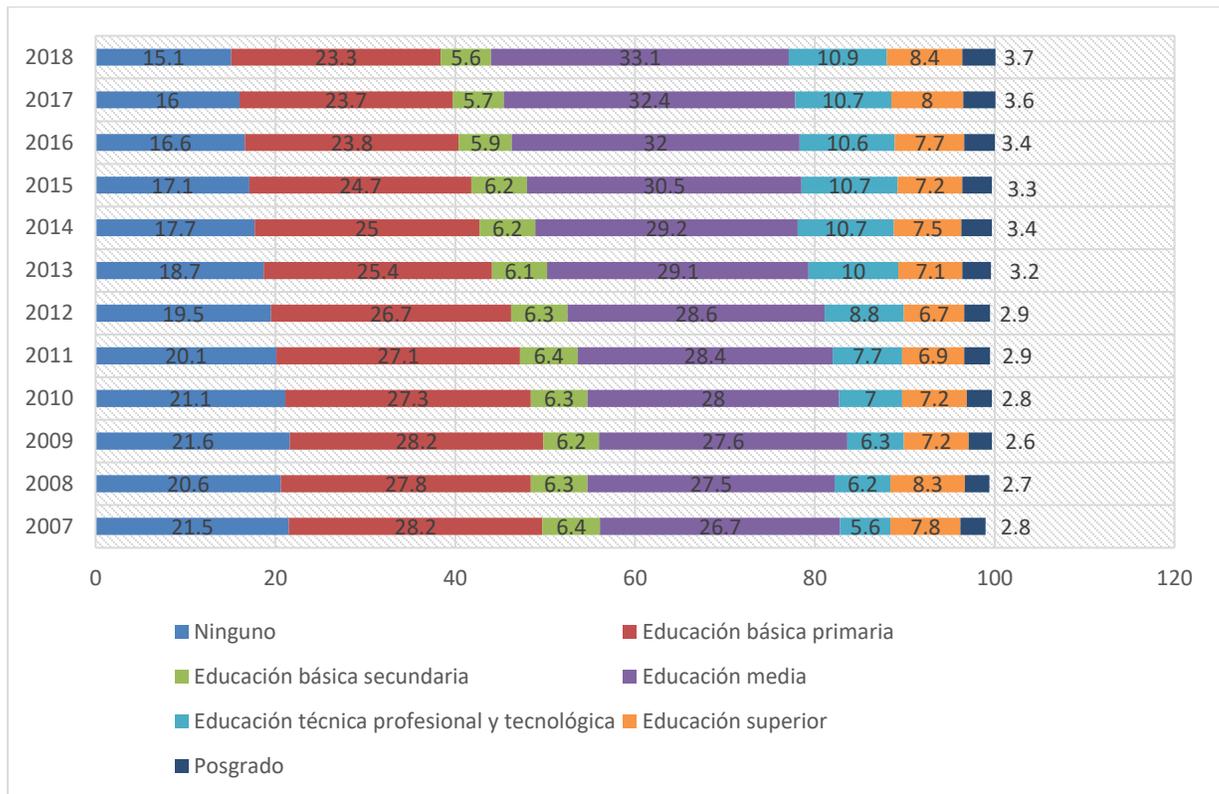


Fuente: Elaboración propia con base de datos del Banco de la República

Al comparar los Gráfico 2, Gráfico 3 y Gráfico 4, que presentan la misma información tomada de diferentes fuentes, se puede observar que la tasa de empleo se ha mantenido constante en los diez años comprendidos entre el 2005 y el 2015, es una tasa de desempleo que oscila entre el 50% y el 60%. Es necesario saber qué se está incluyendo en la medida de estos datos pues, se incluyen los contratos de prestación de servicios (que son nuestro principal interés) y otro tipo de información como los trabajadores de la economía informal, además que se consideran ocupados aquellas personas que hayan trabajado por lo menos una hora por semana y desempleados a aquellos que no han tenido trabajo en los últimos tres meses (Ahumada Farietta, 1990).

Otro análisis que nos permite hacer la GEIH es por nivel de estudios de la tasa de empleo, es decir, la calificación de las personas ocupadas. El Gráfico 5 nos muestra por una parte que la mayor parte de la población ocupada se encuentra entre la educación básica primaria y la educación media. Por otra, que la población ocupada sin ningún nivel educativo ha disminuido mientras que la población con nivel educativo técnico profesional y tecnológico y posgrados ha aumentado considerablemente.

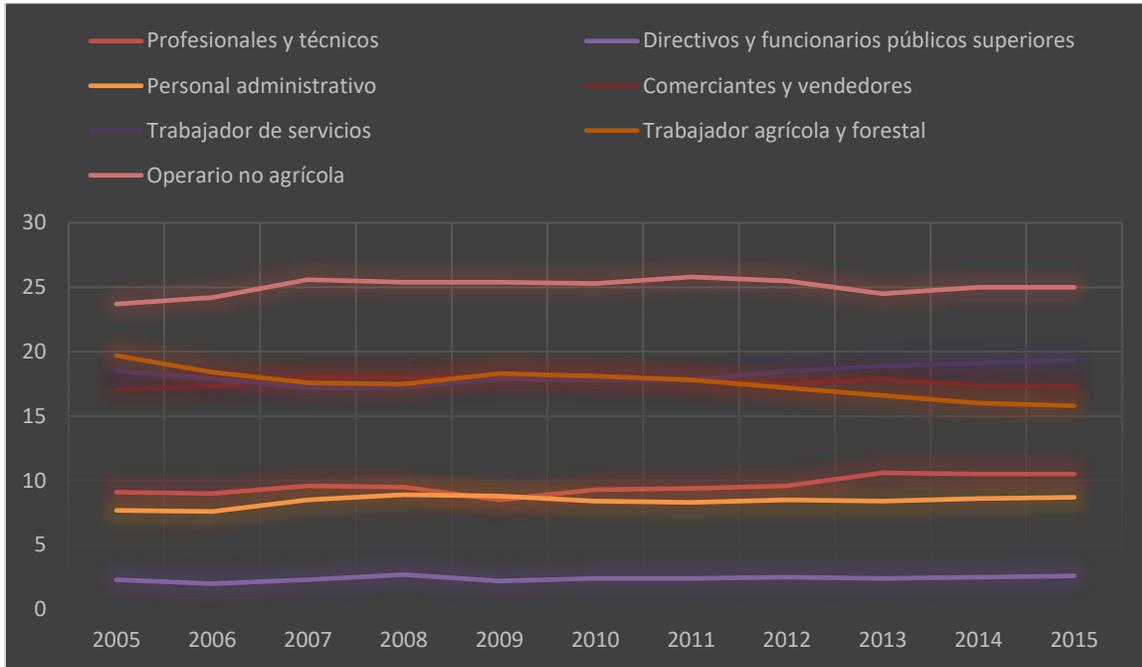
Gráfico 5. Población ocupada según el último nivel educativo logrado según CINE 11 AC



Fuente: Elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral del DANE.

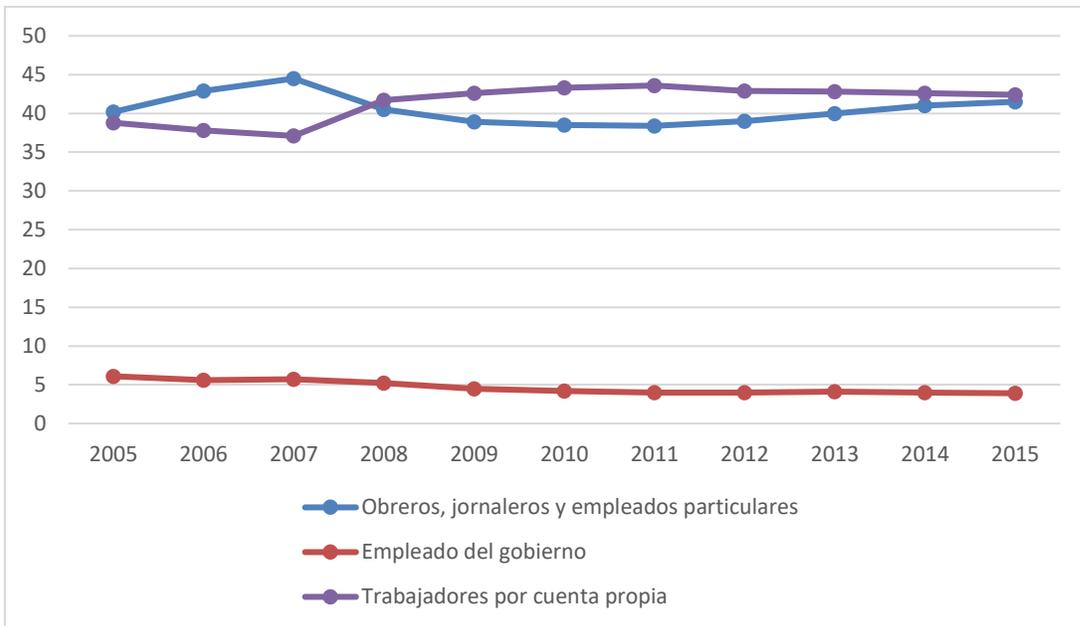
Al hacer el análisis por los tipos de oficios que se puede ver en la Gráfico 6, los datos arrojados por la GEIH nos muestran que los trabajadores de servicios han tenido mayor crecimiento en comparación con los otros tipos de oficio como los operarios agrícolas o directivos y funcionarios públicos superiores. Y ese mismo sentido, la Gráfico 7 nos muestra, por un lado, que los trabajadores por cuenta propia, que prestan servicios, son los que presentan un crecimiento positivo mientras que los obreros, jornaleros y trabajadores particulares por el contrario ha presentado un decrecimiento. Por otro, que los trabajadores gubernamentales se han mantenido constantes en el periodo comprendido entre el 2005 y el 2015, esto en parte explicado por las políticas de austeridad adoptadas por los gobiernos que exigen el recorte del gasto público y esta es una de las formas de hacerlo.

Gráfico 6. Población ocupada según oficio principal.



Fuente: Elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral del DANE.

Gráfico 7. Población ocupada según posición ocupacional

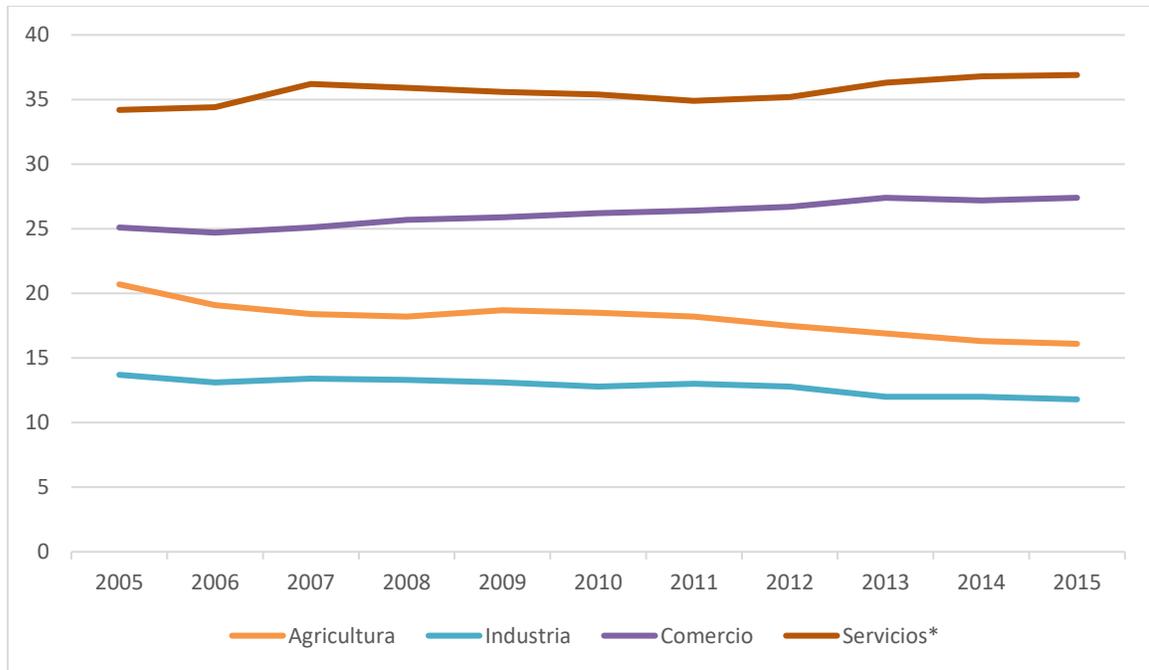


Fuente: Elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral del DANE.

Adicionalmente, en la Gráfico 8 que muestra la población ocupada por ramas de actividad podemos apreciar que el sector que más ocupados presenta es el sector de servicios lo

que está en concordancia con los nuevos puestos generados dadas las flexibilizaciones implementadas por las reformas ya revisadas anteriormente.

Gráfico 8. Población ocupada por ramas de actividad.



Fuente: Elaboración propia con base en la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) Mercado Laboral del DANE.

\* Servicios incluye las ramas de Transporte, almacenamiento y comunicaciones; Intermediación financiera; Actividades Inmobiliarias y Servicios, comunales, sociales y personales.



### **3.Relación de la financiarización con el mercado laboral**

El marco conceptual expuesto en los anteriores capítulos permite visualizar la estrecha relación entre el proceso de financiarización y el detrimento de las relaciones laborales como resultado de los cambios en la orientación de los beneficios productivos, generando mayores ganancias a los accionistas a través de “recortes de gastos en el factor de capital y en el factor trabajo”. Tanto en el sector público como privado esto se evidencia en la formación de relaciones laborales cortoplacistas y negociaciones a favor de los dueños del capital (Ruesga, 2012), negociaciones en las cuales el trabajador no se considera un actor importante (Pineda Duque, 2014).

Como se ha dicho anteriormente, la estructura económica mundial ha presentado diversos cambios como lo es la disminución de la participación del industrial en el PIB y en donde el fenómeno de la tercerización empieza a jugar un papel importante (Baró Tomás, 2013). Adicionalmente, Alonso & Fernández (2012) establecen que la financiarización ha sido un factor importante para la desregulación y la flexibilización de las relaciones laborales en donde el centro de la políticas económicas pasa a ser el riesgo financiero y deja de ser el pleno empleo y el trabajo (p. 20).

González (2006), citando a Díaz et al., señala que existe una modificación en la organización del trabajo en donde el trabajador se enfrenta a una flexibilidad para ocupar puestos similares, en mundos laborales menos estables y más precarios y no se concibe la producción a través de cadenas productivas o líneas de montaje. Según Coller, la flexibilización se puede dar de manera informal o a través de las instituciones. Dicha flexibilización es para la empresa una estrategia para dotarse de capacidades de adaptación al entorno económico y para el trabajador es la mayor disposición (concertadamente) de adaptarse a nuevas y mayores tareas (González, 2006).

Es importante aclarar que la tercerización no solo es explicada por la financiarización como método para la reducción de costos, sino que también se da por la dinámica del trabajo, el cual no es del alcance de este trabajo. Según Baró (2013) esta tercerización parece caracterizarse más por el aumento de las actividades terciarias en los consumos intermedios del conjunto de las actividades de la economía. Especialmente en el sector manufacturero, en donde los servicios cada vez juegan un papel más central en los procesos productivos<sup>2</sup>, los cambios se dan por las diferentes circunstancias como:

- I. La creciente demanda de nuevos servicios fomentada por los cambios técnicos y organizacionales.
- II. Aumento de la externalización de servicios mediante la subcontratación a través de terceros.
- III. Cambios institucionales dados en el marco de la desregulación en diferentes servicios (2013, p. 39).

Ariza (2011), Echeverría (2001), González y Cuello (2007) y Parra (2012) identifican las siguientes razones que motivan la contratación temporal: los costos laborales y no laborales; los costos de inclusión en la nómina y despido; la percepción de los empresarios sobre los costos de sindicalización; los ciclos económicos y su incidencia en la recomposición de la demanda de trabajo; los niveles de productividad; la presión en el nivel corporativo para reducir los costos laborales; entre otras (Rodríguez Araújo & López Sánchez, 2016).

Algunos estudios de la OIT y la Cepal muestran que debido al crecimiento de los trabajadores temporales en las diferentes ramas de la actividad económica está directamente relacionado con el aumento de la precarización<sup>3</sup> (Aquevedo S, 2000). Aquevedo (2000) citando a Tokman y Martínez afirman que los resultados buscados con la flexibilización son:

- I. Mejor ajuste a través de la flexibilidad con un menor costo de la nómina de trabajadores a los requerimientos de la demanda.

---

<sup>2</sup> El valor de los productos ya no será medido exclusivamente por sus costos, sino que adicionalmente por sus resultados y prestaciones.

<sup>3</sup> Estos resultados se dan para todos los países de Latinoamérica, excepto para los servicios personales en Argentina.

- II. Reducción de costos de contratación debido a que los trabajadores temporales tendrán un menor salario que los trabajadores permanentes.
- III. Se genera una mayor demanda de trabajadores temporales.
- IV. Aumento general de la elasticidad ingreso-empleo asalariado, que significa que con un crecimiento se generaría una mayor creación de puestos de trabajo asalariado (2000, p. 97).

De acuerdo con lo anterior, es evidente que la contratación bajo la modalidad de prestación de servicios está íntimamente ligada a la reducción de costos asociados al proceso de contratación y a los costos que se desprenden de una relación laboral como lo son los aportes a seguridad social, prestaciones sociales, indemnizaciones (excepto cuando para el caso de contrataciones haya cláusulas que traten de ello), y demás, logrando así obtener una mayor utilidad en el desarrollo de una actividad económica. Por lo tanto, se han implementado reformas para disminuir los salarios netos, flexibilizar el tiempo de trabajo y, de manera más drástica, reducir los mecanismos de solidaridad (Toussaint, 2004, p. 43).

Así, la flexibilidad laboral se asocia como una respuesta “natural” al proceso de competencia empresarial global. Feregrino, Retes y Espinosa (2014) ante esto proponen como beneficios de dicho cambio institucional: la reducción de costos; la flexibilidad en los procesos de la empresa; y la protección del margen de rentabilidad. Por lo tanto, el salario se constituye como una variable de ajuste, señalando que los beneficios son tanto para las compañías como para la fuerza de trabajo ya que estos últimos logran mayor rotación y oportunidades laborales. Estableciendo así una relación entre el mercado laboral y el financiero a través de dos vías; la primera mediante la financiarización del consumo y; la segunda se da por la presión de los accionistas para proteger su margen de rentabilidad, ajustado a través del salario (Feregrino Feregrino et al., 2014).

Como lo señala Mejía (2002) la flexibilización solo ha logrado disminuir la calidad de vida de los trabajadores, la flexibilidad también tiene otros efectos sobre el bienestar de los trabajadores, Weller (2007) señala los siguientes:

- Creciente precariedad e inestabilidad a través del falso cuentapropismo, la subcontratación, la temporalidad y el trabajo asociado, reduciendo costos laborales directos.
- Aumento de los componentes variables de las remuneraciones profundizando así la inseguridad en los ingresos de los trabajadores.

- Pérdida de ingresos, no solo inmediatas sino también a largo plazo debido a la temporalidad de los nuevos empleos e ingresos más bajos que el puesto anterior.
- Imposibilidad de la construcción de trayectorias laborales ascendentes, no premiando la experiencia para los trabajadores menos calificados.
- Ampliación de la brecha salarial entre los trabajadores más y menos calificados. (p. 24)

Siempre se promete una reactivación de la economía, con una mayor inversión extranjera, mayor competitividad, generación de empleo y aminorará el déficit fiscal, una vez implementado el paquete de reformas para la flexibilización laboral. Estas reformas no han dado el resultado prometido ya que las dificultades de las empresas tienen otras causas más profundas que las garantías laborales, la flexibilización, al igual que la privatización y las aperturas económicas, solo buscan un mejoramiento en las tasas de ganancias de los empresarios (Ahumada Farietta, 1990).

Álvarez (2008) hace un análisis de la relación de la financiarización y la relación laboral para los países desarrollados desde la perspectiva de diferentes escuelas como la poskeynesiana, la de la regulación, la marxista, la institucionalista y la economía de la empresa. En la escuela poskeynesiana se insiste en la creciente capacidad de los sistemas bancarios que promueve el crecimiento económico frente a los otros que se basan en los mercados financieros y en donde se destaca el factor negativo de la volatilidad del sector financiero en la inversión productiva, así como la privatización como parte del proceso de financiarización, en donde el riesgo económico antes era asumido por el Estado, esta escuela también retoma a Minsk para analizar el sobreendeudamiento y la fragilidad financiera para las economías capitalistas no reguladas que puede llegar a desencadenar en episodios poco favorables como la reducción productiva y la poca creación de empleos.

Los aportes por resaltar de la escuela de la regulación son el análisis de los principales cambios en los mercados financieros internacionales, los contextos que surgen a raíz de estas transformaciones, las nuevas formas de entender la propiedad y la gestión empresarial, y la manera en que la financiarización ha permeado las estrategias empresariales. Esta escuela destaca los vínculos entre la relación salarial y la financiarización con una perspectiva centrada desde la empresa. La escuela marxista por su parte considera que dichas transformaciones son la respuesta del capital por la caída en la tasa de ganancia que se da en la crisis de acumulación y que la incidencia de la

financiarización en la relación salarial es un proceso más profundo en donde su principal característica es el hecho de que el salario sea relegado a una variable de ajuste (Álvarez Peralta, 2008), como también lo señala Feregrino, Retes y Espinosa. También es importante señalar la diferencia que se establece a partir del libro de Marx en su concepción del dinero, este está ligado íntimamente a la especulación creando así un capital ficticio que se puede presentar en forma de capital bancario, deuda pública, derivados y capital accionario (Lechuga Montenegro, 2019), que es el camino en el que la financiarización busca obtener sus beneficios.

La escuela institucionalista considera que en las economías desarrolladas existen esferas institucionales que permiten y refuerzan las dinámicas de crecimiento y acumulación dictadas por el sistema financiero. Por último, la economía de la empresa establece que existe todo un conjunto de estrategias empresariales que se han desarrollado con el fin de garantizar el valor de las acciones, los autores en este ámbito han sido los que han establecido con mayor precisión los vínculos entre la financiarización y el nuevo funcionamiento de las empresas (Álvarez Peralta, 2008).

Abordando la financiarización desde el punto de vista macroeconómico se puede ver reflejada en una menor tasa de interés en la economía real o productiva debilitando el crecimiento a largo plazo y desde el punto de vista microeconómico donde los administradores o gestores tienen una visión de corto plazo y cambia la estrategia de la expansión productiva por una donde se obtengan ganancias en un menor tiempo. Prácticas que el sector público, alentado de las recomendaciones de las instituciones internacionales y a través de las diferentes reformas implementadas que detallamos con anterioridad, permitiendo que el sector financiero se fortalezca (Ruesga, 2012).

Aquí no se busca hacer un debate de confrontación teórica entre los planteamientos de las diferentes escuelas, por el contrario se presentan como teorías alternativas que explican y con las que se puede ver el vínculo entre la financiarización y la flexibilidad laboral, que en Colombia se ha dado a través de las diversas reformas laborales (sobre las cuales reflexionamos en el segundo capítulo), dicha flexibilización conlleva a una precarización laboral que está asociada con la inseguridad en el empleo e incertidumbre en los ingresos (Suárez et al., 2004).

Gómez (2014) citando a Bel Adell (1992, p. 183) y a Tissera, Suárez et al. (2005, p. 6) explica que la precarización laboral trae consigo diferentes aspectos como los bajos ingresos, los tipos de contratación, los despidos y las suspensiones, formas precarias de inserción laboral, reducciones salariales, etc., dejan al trabajador en una situación frágil con inestabilidad laboral, discontinuidad en la cotización de seguridad social y sus ingresos económicos se ven bastante limitados.

Como resultado de la flexibilización se da la subcontratación y tercerización; teniendo en cuenta la definición de subcontratación de Ermida y Colotuzzo (2009) como esa contratación externa que hacen las empresas de actividades que anteriormente se desarrollaban al interior de la misma, es decir, ahora estas actividades son realizadas por terceros (Añez Hernández, 2012); que para países desarrollados parece tener varias ventajas como menores costos de la mano de obra, se pueden contratar para actividades muy especializadas que no son rentables para contratar de manera directa y también tiene ventajas para la empresa subcontratada viendo esto como un proceso de aprendizaje. Para los países en desarrollo, es claro que la subcontratación y la tercerización sí trae sus ventajas, pero los efectos negativos recaen sobre los trabajadores como por ejemplo las CTA en donde se da una relación civil entre los asociados dejándolos totalmente desprotegidos jurídicamente (De la Garza Toledo, 2011).

La CEPAL (2001) diferencia la flexibilización en dos categorías, la flexibilización interna y la externa. La flexibilización interna es aquella que se da al interior de las empresas y se caracteriza por el cambio de la estructura rígida de los puestos de trabajo y a la forma en que las tareas serán desempeñadas y se pueden aglomerar en cuatro grandes grupos:

- *“Flexibilidad en las tareas”.*
- *“Organización variable de las horas de trabajo”.*
- *“Disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo variables”.*
- *“Organización variable del trabajo durante el ciclo vital”* (pp. 8-9).

La flexibilización externa busca la reducción de las nóminas empresariales haciendo las contrataciones a través de terceros para así lograr el cumplimiento de sus objetivos, en este tipo de flexibilización se distinguen las siguientes formas (CEPAL, 2001):

- *“Servicios de empleo temporal”.*
- *“Personal de nivel profesional”.*

- *“Contrapartes estratégicas”.*
- *“Servicios especializados”*
- *“Desarrollos de destacamentos o equipos interempresas” (p. 9).*

En conclusión, la financiarización se vincula con el mercado laboral cuando el salario se vuelve una variable de ajuste para los requerimientos de los accionistas y que estos puedan obtener una mayor tasa de ganancia.

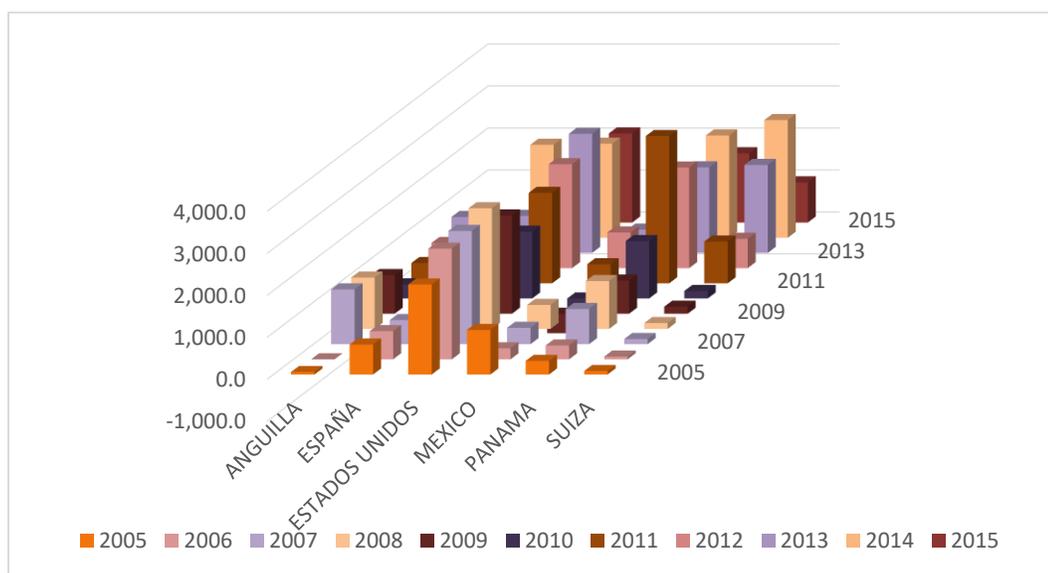


## 4. Análisis del mercado laboral desde una mirada de la financiarización

### 4.1 Sector público

Como lo explican Guevara & Combita (2018, p. 5) para analizar la financiarización desde el punto de vista macroeconómico es necesario fijarse en variables como la Inversión Extranjera Directa (IED) y la Deuda Externa. Con respecto a la IED, como podemos ver en el Gráfico 9, ha aumentado siendo el 2014 un año importante donde países como Suiza, Panamá y España aumentaron sus inversiones, y Estados Unidos aumentó su inversión significativamente en 2015 en Colombia.

Gráfico 9. Flujo de inversión extranjera directa en Colombia (IED) según país de origen (USD Millones)

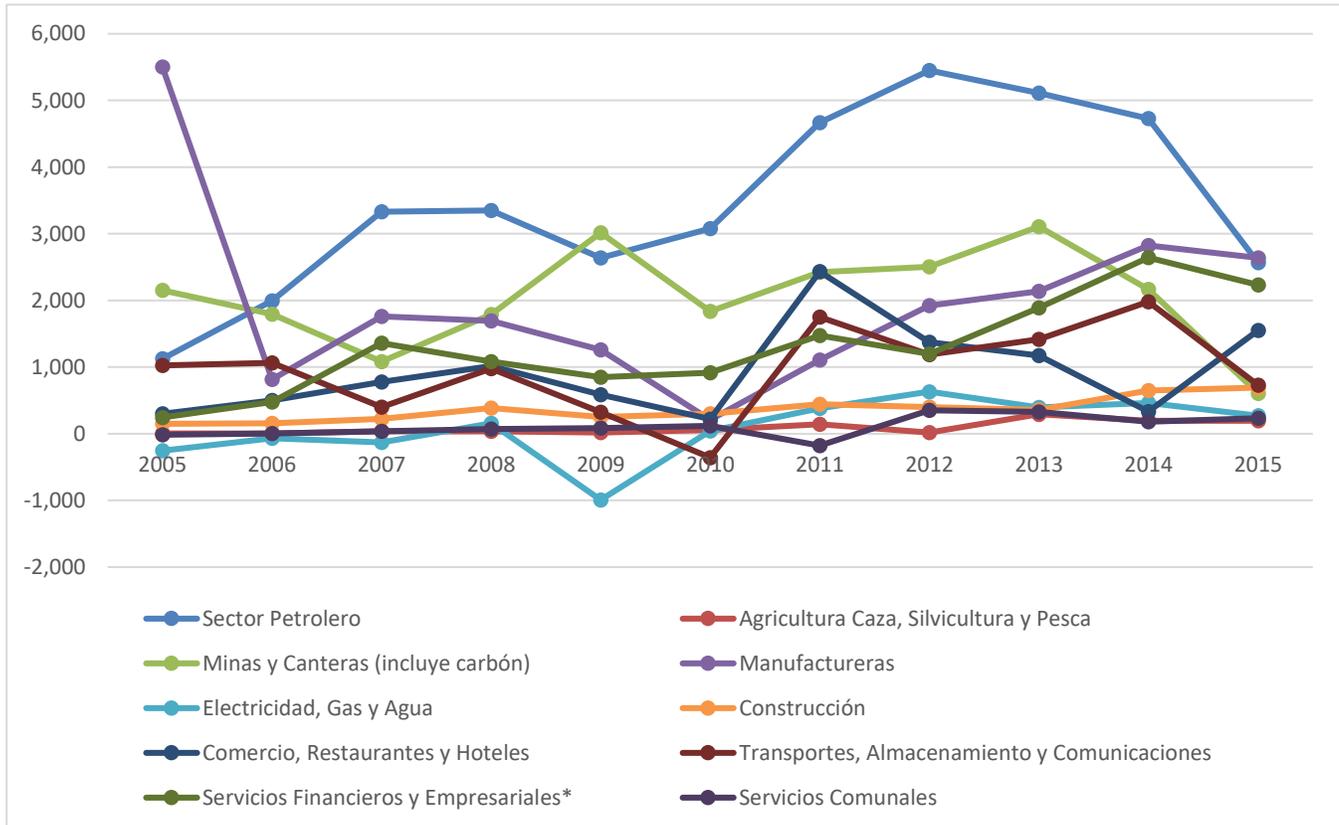


Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco de la República, Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica (2019b).

Por otra parte, al hacer el análisis de la IED por sector en el Gráfico 10 podemos ver que el sector financiero es uno de los pocos que ha presentado un crecimiento constante en el periodo comprendido entre el 2005 y el 2015, mientras que el sector petrolero creció entre

2010 y 2011 y luego empezó a decrecer, otro sector importante ha sido el manufacturero en donde en el 2006 presenta una fuerte caída, pero posteriormente presenta recuperación.

Gráfico 10. Flujos de inversión extranjera directa en Colombia según actividad económica (USD Millones)

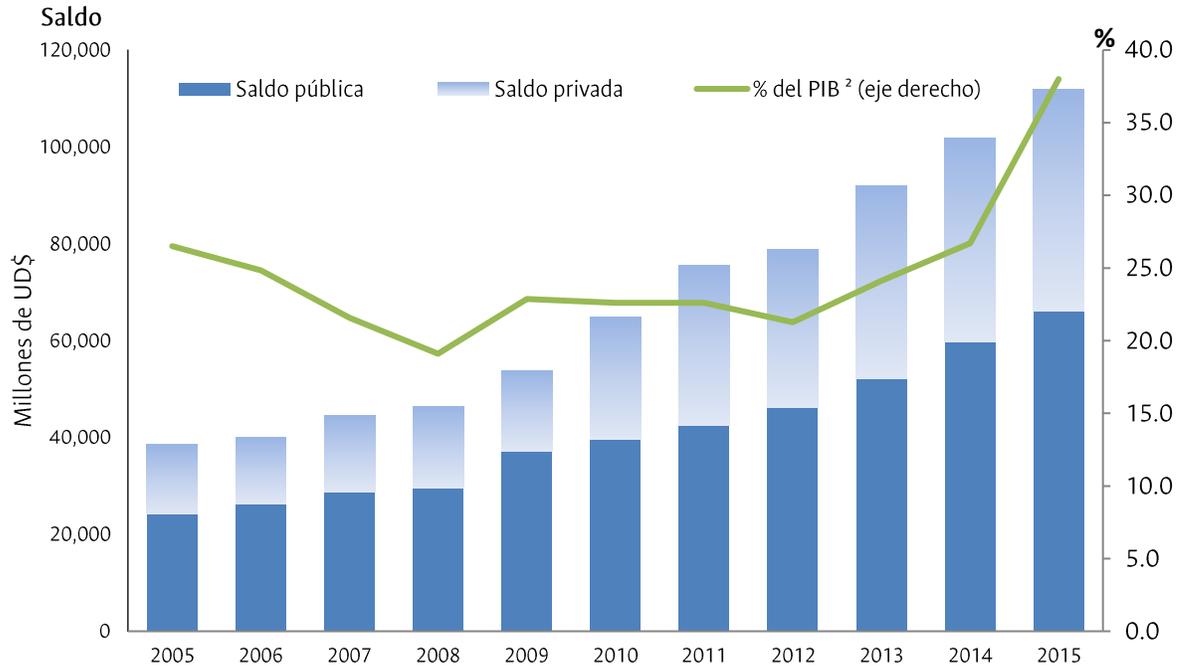


Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco de la República, Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica - Balanza de Pagos (2019b).

\*Comprende las actividades auxiliares de la intermediación financiera y las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler.

Otra fuente de información importante corresponde a los datos de Deuda Externa que tiene el país, como se puede ver en la Gráfico 11, para el mismo periodo, ha aumentado de manera importante llegando a representar en el 2015 cerca del 38% del PIB en donde el 22.5% corresponde a deuda externa pública y el restante 15.5% es deuda externa privada. Es importante resaltar que para el este periodo solamente presenta crecimiento positivo.

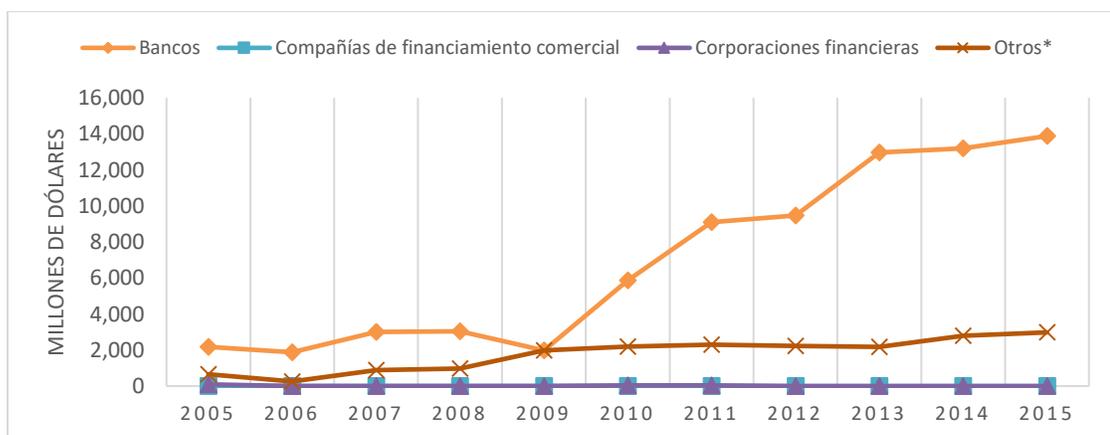
Gráfico 11. Saldo de la deuda externa (Millones de dólares y porcentaje del PIB)



Fuente: Banco de la República, Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica - Sección Sector Externo (2019a).

Adicionalmente, como lo muestra la Gráfico 12 podemos apreciar que de la deuda externa financiera está concentrada en manos de los bancos mientras que las compañías de financiamiento comercial y las corporaciones financieras tienen una participación casi nula en este rubro.

Gráfico 12. Deuda externa del sistema financiero.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Banco de la República, Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica - Sección Sector Externo (2019a).

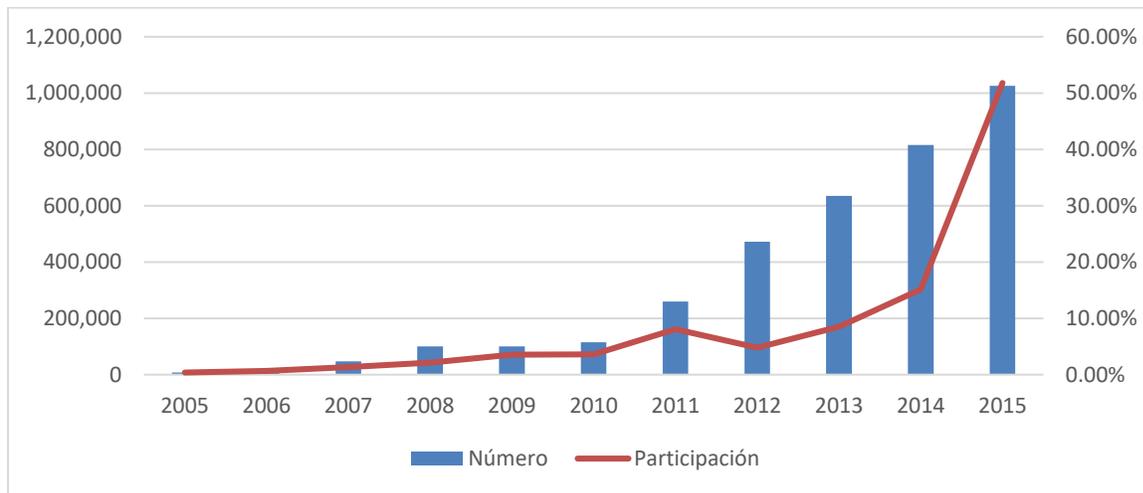
\* BANCOLDEX, FEN, FINDETER, FOGAFIN Y BANCO DE LA REPUBLICA.

Todo lo anterior para mostrar que Colombia ha venido sufriendo un proceso de financiarización, que como ya se ha explicado, desde el punto de vista macroeconómico contempla equilibrio en la balanza de pagos que termina por verse reflejado en el aumento de la Deuda Externa y la IED, obligando a los gobiernos a la implementación de políticas de austeridad en la que tienen que reducir su gasto público y aumentar la flexibilización laboral para así garantizar la entrada de más IED.

Como se puede ver en la Gráfico 7 los empleados del gobierno tienen poca participación dentro de las personas ocupadas y teniendo una variación casi nula, lo que nos muestra un congelamiento del personal de planta, lo que también nos puede dar indicios de otras formas de contratación en este sector para poder cumplir los objetivos misionales de cada una de las entidades estatales, como los contratos de prestación de servicios, la tercerización a través de ONG, CTA y ETS.

Un análisis detallado sobre los contratos de prestación de servicios a través del SECOP I<sup>4</sup> para todo el sector público en el periodo 2005-2015 evidencia su tendencia ascendente:

Gráfico 13. Número de contratos del sector público\*.



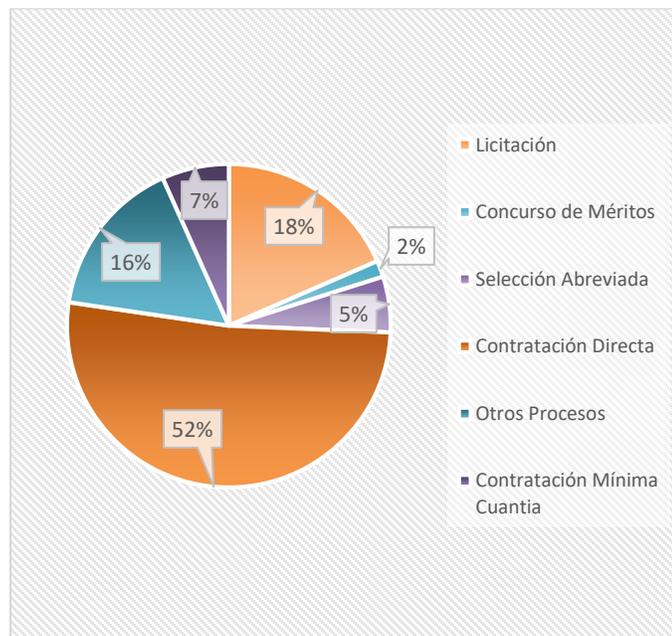
Fuente: Elaboración propia con base en datos del SECOP I (2019).

\*Comprende todos los tipos de contratos: Licitaciones, Concurso de méritos, Selección abreviada, Contratación directa (prestación de servicios), Otros procesos y Contratación mínima cuantía.

<sup>4</sup> “Es la plataforma en la cual las Entidades Estatales deben publicar los Documentos del Proceso, desde la planeación del contrato hasta su liquidación. También permite a las Entidades Estatales y al sector privado tener una comunicación abierta y reglada sobre los Procesos de Contratación”. <https://www.colombiacompra.gov.co/secop/secop-i>.

Durante este periodo se celebraron 3.588.265 y de estos, los celebrados en 2015 representan más del 50% mientras que en el 2005 solo representaron 0.38%. De estos contratos celebrados 1.839.056 son contratación directa. Esta contratación directa hace referencia a las personas que son vinculadas al Estado a través de contratación de prestación de servicios, este tipo de contratación representa el 51.65% del valor de los contratos con el Estado entre el 2005 y el 2015 (la variación con respecto al número de los contratos celebrados es mínima), los otros tipos de contratación se detallan en las Gráfico 14 y Gráfico 15, en estos gráficos puede ver que la contratación que sigue en nivel de participación son las licitaciones por el valor de los contratos celebrados que representan un 18%, mientras que por el número de contratos la segunda participación más importante es la contratación de mínima cuantía con una participación del 24%. Para 2016, según este mismo portal, 243.427 personas en el sector público fueron contratados bajo la modalidad de prestación de servicios, el 27% con contrato vigente por más de un año, y el 17%, por más de dos años (Departamento Nacional de Planeación, 2018).

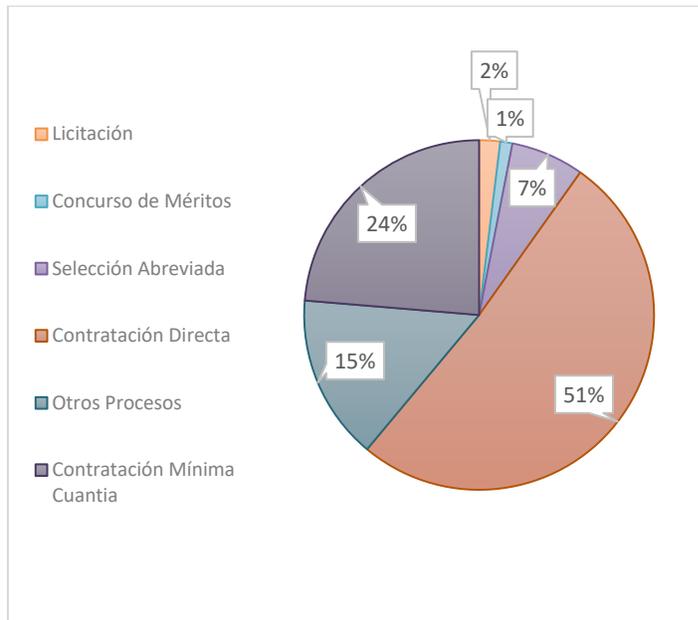
Gráfico 14. Valor de los contratos\*.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del SECOP I (2019).

\*Valor total de cada tipo de contrato/Valor total de los contratos.

Gráfico 15. Número de los contratos\*.

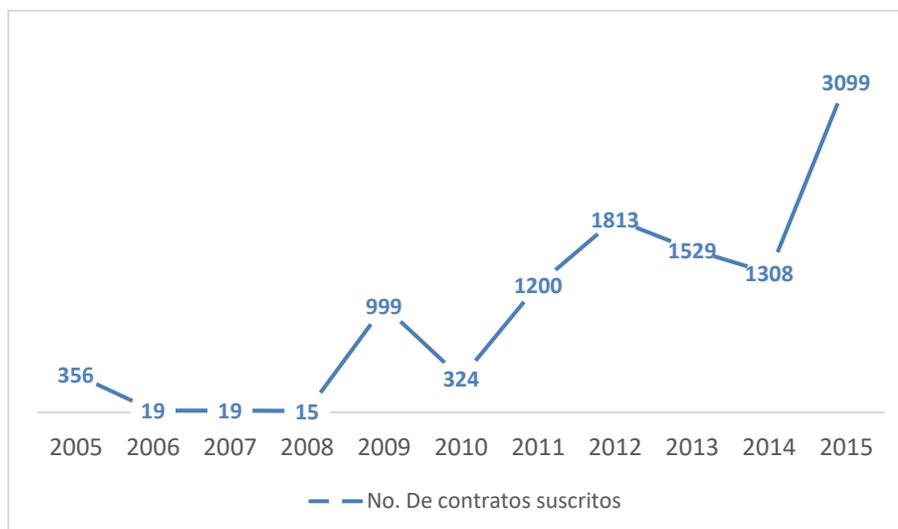


Fuente: Elaboración propia con base en datos del SECOP I (2019).

\* Número total de cada tipo de contrato/Número total de contratos.

Un claro ejemplo del aumento de este tipo de contratos en el sector público es el DANE, al cual mediante radicado No. 20193130037752 se les solicitó información relacionada a los contratos por prestación de servicios celebrados por la entidad entre 2005 y 2015. En la Gráfico 16 se observa la creciente tendencia de dichos contratos:

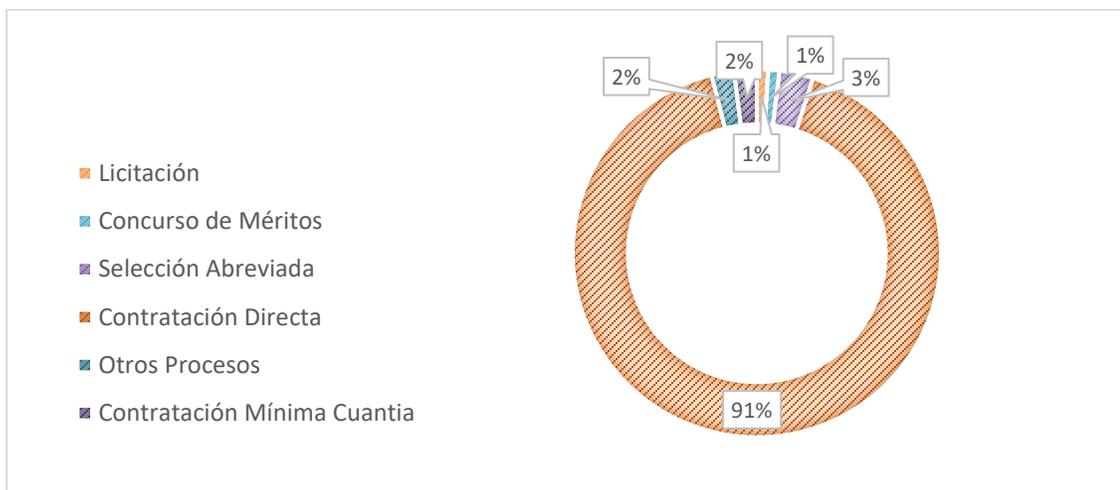
Gráfico 16. Contratos de prestación de servicios DANE (2005-2015).



Fuente: Elaboración propia con base en la información del Radicado No. 20193130037752 (DANE, 2019).

Como se puede ver en la gráfica anterior, por una parte, los contratos han ido en aumento desde el 2008, con un total de más de 3.000 contratos de prestación de servicios celebrados para 2015. Por otro lado, tenemos la información correspondiente al Ministerio del Interior, en el Gráfico 17, que para el mismo periodo celebró 4.436 por un monto total de \$2.528.398.968.122, del total de los contratos celebrados por el Estado que representan solo el 0.12%. Adicionalmente, el 92% son contratos de prestación de servicios (contratación directa) que corresponden a 4.101 contratos celebrados, que no son un contrato laboral sino un contrato civil, el cual elimina la relación laboral.

Gráfico 17. Contratos Ministerio del Interior.



Fuente: Elaboración propia con base en datos del SECOP I (2019).

Como se puede ver en la anterior gráfica, la principal forma de contratación entre el 2005 y el 2015 fue a través de la contratación directa mientras que mediante el concurso de méritos solo representa el 1% que corresponde a 28 contratos.

En el sector público, con base en el Decreto Ley 1045 de 1978, se suman a los anteriores, beneficios especiales como lo son: las primas de vacaciones, navidad y antigüedad, gastos de representación en algunos casos, auxilio funerario, seguro por muerte, indemnizaciones, dotación, bonificaciones por servicios prestados y bonificación especial de recreación. No obstante, los contratos de prestación de servicios reducen considerablemente los costos asociados a la contratación laboral, lo cual resulta favorable para las entidades.

## 4.2 Sector privado

Al revisar el crecimiento económico por actividad, se puede apreciar que los sectores que más crecen en Colombia son aquellos que tiene una alta composición de capital pero una menor capacidad de generar empleo (Pineda Duque, 2014). Valorando el panorama de desempleo e informalidad en el país, se obtiene que de las 24.863.000 personas que hacen parte de la población económicamente activa y de los 22.457.000 ocupados, solo 12.554.118 son cotizantes activos del Régimen Contributivo del Sistema de Seguridad Social en Salud y 8.377.598 cotizan pensión tanto por el Régimen de Prima Media como por el Régimen de Ahorro Individual (Departamento Nacional de Planeación, 2018, p. 34).

En la Ilustración 2 se da una noción de los costos mensuales en los que debe incurrir una empresa por la vinculación directa de un trabajador con una base salarial de un mínimo legal vigente para el año 2019 en línea con el Código Sustantivo de Trabajo colombiano:

Ilustración 2. Costos laborales por empleado.

CONCEPTO	EXPLICACIÓN	VALOR MES
<b>SALARIOS</b>		
Salario básico	es pactado entre las partes	828.116
Auxilio de transporte	a quien devenga hasta 2SMLMV	97.032
Subtotal salarios		925.148
<b>PRESTACIONES SOCIALES Y VACACIONES PROVISIÓN</b>		
Cesantías	Salario + Sub transporte / 12 meses	77.095
Intereses sobre Cesantías	12% del valor de las cesantías	9.251
Primas	Salario + Sub transporte / 12 meses	77.095
Vacaciones	Equivalente a 15 días hábiles de salario al año	34.504
Subtotal prestaciones		197.947
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>		
Salud	Total: 12.5% (103.514), Empresa: 8.5%	70.389
Pensión	Total: 16% (132.498), Empresa: 12%	99.373
Riesgos profesionales	A los salarios se le aplica la tarifa según el riesgo	4.322
Provisión vacaciones salud	8.5% del salario	2.932
Provisión vacaciones pensión	12% del salario	4.140
Subtotal Seguridad Social		181.160
<b>APORTES PARAFISCALES</b>		
Sena, ICBF, Caja de Compensación	Sena: 2%, ICBF: 3%, Caja de compensación: 4%	74.530
Previsión vacaciones	9%	3.105
Subtotal aportes parafiscales		77.635
<b>COSTE TOTAL MENSUAL DE UN EMPLEADO</b>		<b>1.381.891</b>

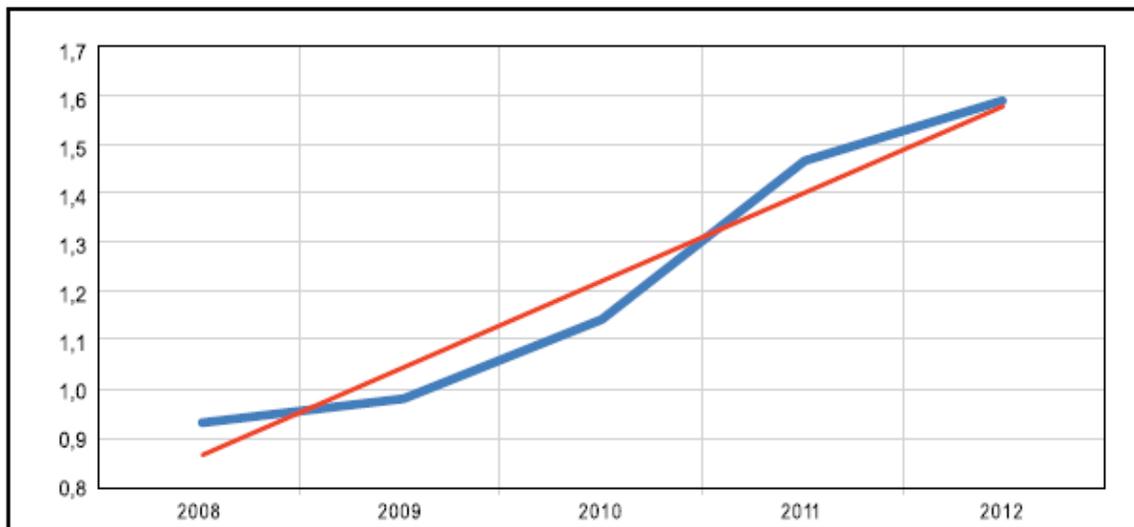
Fuente: Vega (2019). Calculador de costo del empleado.

Con estos datos se puede observar que, además de lo correspondiente a salarios, el empresario debe disponer aproximadamente de un 66% adicional para cubrir lo referente

a prestaciones sociales, aportes a seguridad social y parafiscales, sin tener en cuenta los costos asociados a recargos, horas extras ni dotaciones.

Como lo vimos anteriormente, las políticas laborales y sus reformas han estado enfocadas en la reducción de los costos laborales (Pineda Duque, 2014), permitiendo que muchas empresas en diferentes industrias den empleo por medio de EST, CTA, contratos de prestación de servicios, entre otros, en las diferentes actividades económicas, tercerizando o subcontratando la fuerza laboral, la Ilustración 3 muestra que se han generado empleos usando intermediarios como EST o CTA.

Ilustración 3. Empleo mediante empresas de servicios temporales, 2008-2012 (millones de trabajadores)

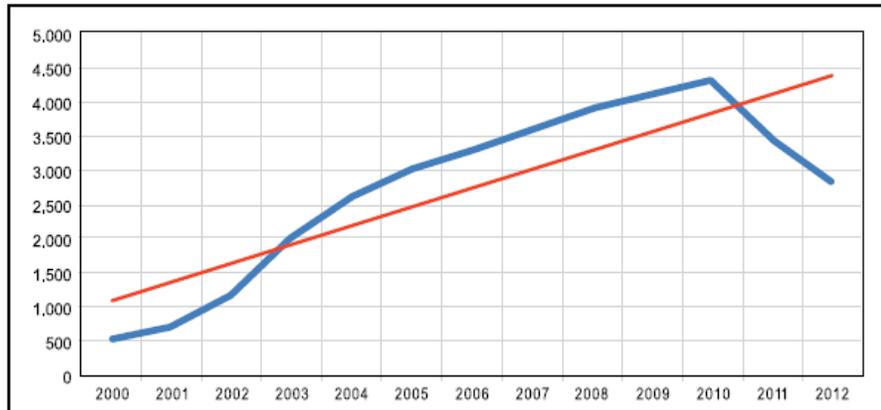


*Fuente:* cálculos propios con base en Acoset, Datos estadísticos del sector del servicio temporal en Colombia, 2012.

Fuente: Pineda Duque,(2014, p. 15). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales.

También, se puede apreciar esta precarización con el aumento de las CTA como lo muestra la Ilustración 4:

Ilustración 4. Colombia: número de cooperativas de trabajo asociado, 2000-2012

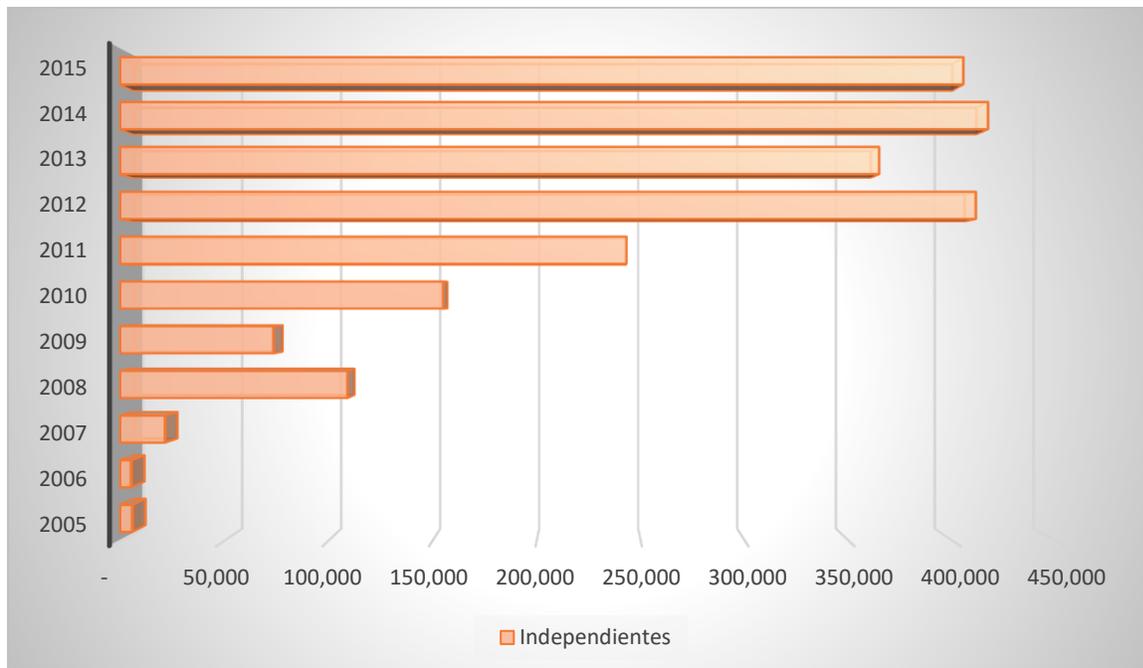


Fuente: elaboración propia con base en Confederación de Cooperativas de Colombia, Confecoop. 2000-2012.

Fuente: Pineda Duque,(2014, p. 17). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales.

Además, conforme a cifras del Ministerio de Salud y Protección Social, para el mismo periodo se puede observar la tendencia creciente de la afiliación de trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales, que se detalla en el Gráfico 18:

Gráfico 18. Afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.



Fuente: Elaboración propia con base de datos del Ministerio de Salud y Protección Social (2019). Indicadores Sistema General de Riesgos Laborales - Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones.

Como se puede ver entre el 2003 y el 2009 ha venido en aumento la demanda de mano de obra a través de EST, en la Tabla 1 se observa que a lo largo de esos siete años la demanda de trabajo utilizando una empresa intermediaria como lo son las empresas de servicios temporales siempre aumentó (Gómez Vélez, 2014). Adicionalmente, la industria que mayor demanda presentó en el acumulado de los años es la industria manufacturera, seguida por los servicios comerciales.

Tabla 1. Demanda de mano de Obra a través de las EST.

*Demanda de mano de obra (colocaciones) a través de las Empresas de Servicios Temporales según actividad económica de la empresa solicitante – Serie anual, 2003 – 2009.*

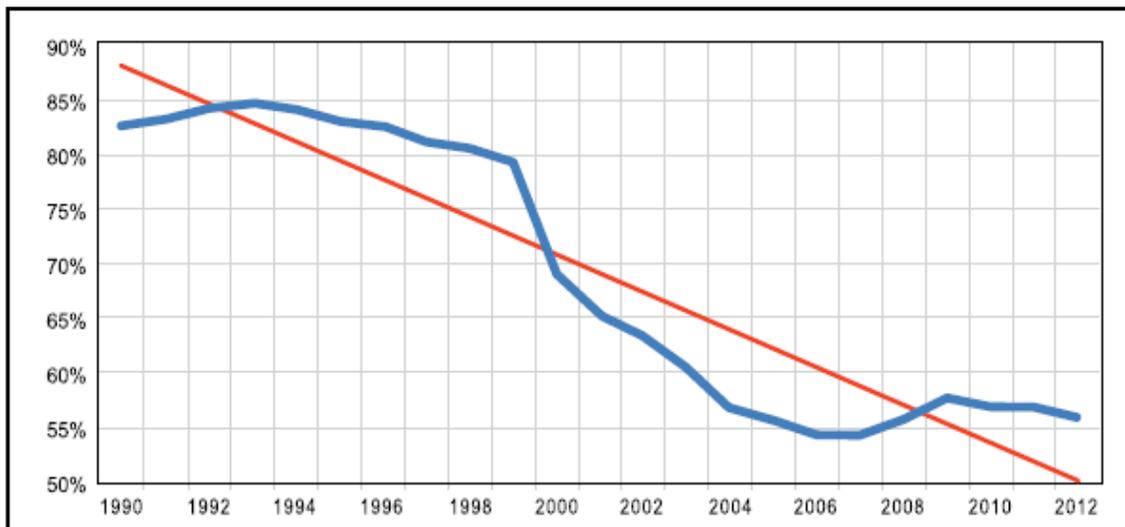
<b>Actividad económica</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>TOTAL</b>
Agricultura, Ganadería, Servicultura, Caza y Pesca	19.021	18.782	73.903	34.674	59.190	65.852	72.056	<b>343.478</b>
Explotación de Minas y Canteras	12.143	30.612	44.386	23.366	19.637	17.770	46.672	<b>194.586</b>
Industria Manufacturera	129.733	138.366	162.672	163.288	176.045	165.382	151.884	<b>1.087.370</b>
Electricidad, Agua, Gas y Vapor	13.046	17.070	46.414	19.227	21.797	63.898	49.892	<b>231.344</b>
Construcción	12.861	26.107	48.190	21.987	35.100	42.513	74.005	<b>260.763</b>
Comercio al por mayor y al por menor	81.006	82.277	71.788	101.116	116.265	116.748	109.314	<b>678.514</b>
Transportes y Comunicaciones	20.765	22.512	34.299	30.457	41.247	50.438	62.483	<b>262.201</b>
Establecimientos Financ. Seg. Bienes inmuebles y Ss.	46.240	60.618	84.625	65.298	63.851	81.032	104.358	<b>506.022</b>
Servicios comerciales	45.858	69.110	88.342	118.298	139.577	150.754	123.329	<b>735.268</b>
Actividades no bien especificadas	21.124	23.961	42.744	44.273	79.211	79.670	72.165	<b>363.148</b>
<b>TOTAL</b>	<b>401.797</b>	<b>489.415</b>	<b>697.363</b>	<b>621.984</b>	<b>751.920</b>	<b>834.057</b>	<b>866.158</b>	<b>4.662.694</b>

**Nota:** Minprotección Social – Direcciones Territoriales de Trabajo – Informes Trimestrales EST. Las colocaciones de mano de obra están constituidas por el número de contratos que efectivamente fueron realizados a través de las Empresas de Servicios Temporales (EST). Las empresas usuarias se clasifican según la actividad económica que desempeñan. Última actualización: octubre 5 de 2010.

Fuente: Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Revista Diversitas - Perspectivas en psicología, p. 108.

Al contrastar la información de la anterior tabla con la información de la Ilustración 5 se puede verificar que, al disminuir el personal permanente, como lo muestra la ilustración, la contratación a través de terceros aumenta, como lo muestra la Tabla 1.

Ilustración 5. Colombia: relación entre el personal permanente frente al total de personal ocupado en la industria manufacturera, 1990-2012

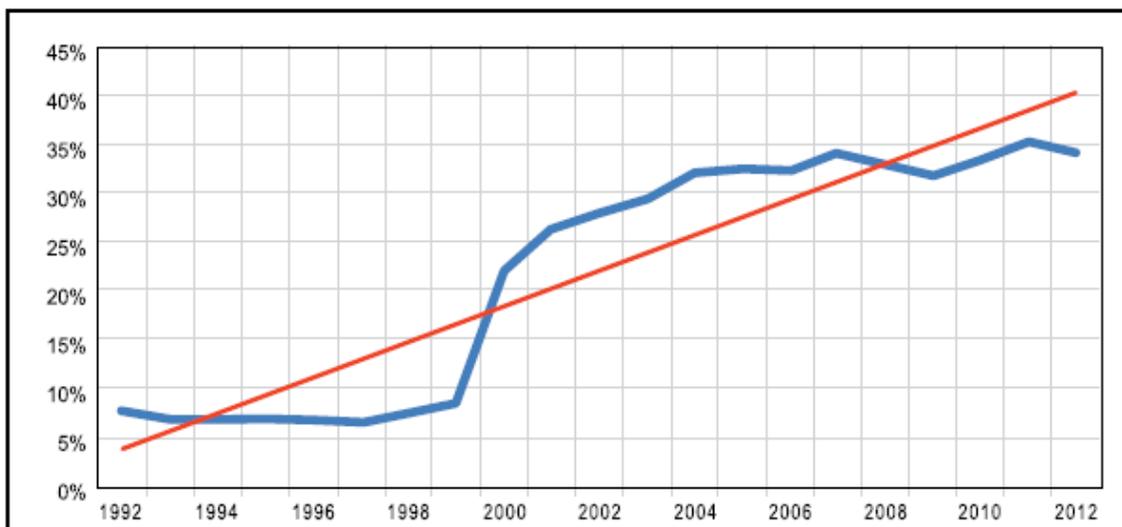


Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta anual manufacturera (EAM) del Dane, 1990-2012.

Fuente: Pineda Duque,(2014, p. 14). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales.

Lo anterior se puede verificar igualmente en la Ilustración 6, en donde la relación de los trabajadores temporales frente a los permanentes presentan un comportamiento creciente, y como lo explica Pineda Duque (2014) en la crisis de 1999 este tipo de contratación se dispara.

Ilustración 6. Colombia: relación del total de trabajadores temporales frente al total de trabajadores permanentes en la industria, 1992-2012



*Fuente:* cálculos propios con base en la Encuesta anual manufacturera (EAM) del Dane, 1992-2012.

Fuente: Pineda Duque, (2014, p. 15). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales.

En la

Tabla 2 se muestra la oferta de trabajo usando como intermediario las empresas de servicios temporales, siendo la ocupación de oficinista y auxiliar la más ofertada entre el 2007 y el 2009, seguida de la profesión de ayudantes de procesamiento y fabricación en el mismo periodo. La Tabla 3 muestra las empresas de servicios temporales por departamento, el departamento de Cundinamarca es el que más empresas de servicios temporales tiene con un total de 261 sedes principales y 24 sucursales, esto puede deberse a que Bogotá está incluida dentro de este departamento y por ser la capital del país se podría pensar que es allí donde más empresas de este tipo existen.

La Central Unitaria de Trabajadores estima que para 2018 más de 10 millones de colombianos están vinculados bajo esta modalidad de contratación (Ávila, 2018) y se estima que hay alrededor de 800.000 trabajadores que cotizan como independientes (Gómez, 2017). Por su parte, FASECOLDA estima para el sector público un total de 663.000 contratistas de los 1.13 millones de servidores públicos (Pérez, 2019).

Tabla 2. Oferta de mano de obra a través de EST.

*Oferta de mano de obra a través de las empresas de servicios temporales según la clasificación nacional de ocupaciones*

<b>Clasificación nacional de ocupaciones</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>TOTAL</b>
Alta dirección	2.712	4.679	5.045	23.259
Gerencia Media	4.859	11.044	5.593	53.630
Profesionales en administración y finanzas	33.944	67.332	43.978	264.891
Ocupaciones administrativas	113.964	147.926	130.167	628.448
Oficinistas y auxiliares	204.503	271.364	237.407	1'351.607
Profesionales en ciencias naturales y aplicadas	4.855	9.778	6.738	42.973
Técnicas de las ciencias naturales y aplicadas	2.622	2.840	3.111	18.491
Profesionales en salud	36.835	10.767	39.111	262.678
Técnicos en salud	26.899	5.994	27.493	196.476
Auxiliares en servicios de la salud	36.761	29.628	38.984	240.337
Profesionales en ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión	2.578	4.158	4.750	21.377
Nivel medio en servicio social, educación y religión	1.642	2.253	2.656	13.955
Ocupaciones profesionales en arte y cultura	863	1.158	1.680	7.932
Técnicos y especializadas en arte, cultura, esparcimiento y deporte	2.822	3.823	4.741	21.715
Ocupaciones profesionales en ventas y servicios	33.503	56.976	54.008	312.188
Técnicos en ventas y servicios	76.834	96.920	105.769	507.150
Ocupaciones intermedias en ventas y servicios	57.536	51.553	54.278	396.879
Ocupaciones elementares en ventas y servicios	115.449	152.055	157.108	828.011
Técnicos de la actividad primaria y extractiva	21.432	15.869	20.897	85.981
Ocupaciones intermedias en la actividad primaria y extractiva	19.291	11.730	13.577	85.702
Obreros de la actividad primaria y extractiva	34.879	35.078	37.744	229.571
Contratistas y supervisores de oficios y de operadores de equipo y transporte	10.475	12.038	19.594	89.381
Oficios y operadores de equipos y transporte	58.473	58.605	54.907	384.405
Obreros y ayudantes de la construcción y otros oficios	36.903	39.027	40.264	185.504
Supervisores y ocupaciones técnicas en procesamiento y fabricación (Superv. Y Ocup. Técn. en Proc. Fabric. Y Sumin. Ss. Públ.)	11.809	12.831	11.239	80.685
Operadores de máquinas de procesamiento y fabricación y ensambladores	59.366	81.610	64.308	44.022
Ayudantes de procesamiento y fabricación	108.866	128.961	154.777	917.900
<b>TOTAL</b>	<b>1'120.675</b>	<b>1'325.997</b>	<b>1'348.187</b>	<b>7'707.411</b>

**Nota:** Tomado y adaptado de Minprotección Social – Direcciones Territoriales de Trabajo – Informes Trimestrales EST. Última actualización: octubre 5 de 2010.

Fuente: Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Revista Diversitas - Perspectivas en psicología, p. 109.

Tabla 3. Cantidad de Empresas Temporales por departamento.

<i>Cantidad de Empresas Temporales Colombianas por Departamento</i>		
<b>Departamento</b>	<b>Sedes principales</b>	<b>Sucursales</b>
Amazonas	1	
Antioquia	42	40
Arauca	1	
Atlántico	83	4
Bolívar	29	4
Boyacá	2	
Caldas	5	16
Caquetá	1	
Casanare	4	2
Cauca	3	
Cesar	15	7
Choco		2
Córdoba	12	6
Cundinamarca	261	24
Guajira	5	1
Huila	7	7
Magdalena	7	10
Meta	7	7
Nariño	5	1
Norte de Santander	10	3
Quindío	8	6
Risaralda	10	28
San Andrés Isla	2	1
Santander	20	13
Sucre	5	1
Tolima	8	22
Valle del Cauca	42	16
<b>Total</b>	<b>595</b>	<b>221</b>
Nota: Construcción propia de los datos obtenidos del Registro Nacional de empresas de servicios temporales – junio 2013. Ministerio del Trabajo.		

Fuente: Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Revista Diversitas - Perspectivas en psicología, p. 110.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

En el presente trabajo se analizó la posible relación existente entre la financiarización y el mercado laboral colombiano, pues las relaciones en el mundo laboral se han venido transformando y deteriorando en los últimos años debido a las diferentes reformas que se han llevado a cabo desde el Estado para llegar así a una flexibilización laboral exigida por políticas neoliberales fundamentadas en el cambio del régimen de acumulación de capital, identificando la creciente tendencia de contratar a través de contratos de prestación de servicios, cooperativas de trabajo asociado o de empresas temporales, que se vuelven regla general cuando fueron creados para ser la excepción.

Luego de una revisión amplia de bibliografía se concluye, primero que a medida que se implementan las medidas de flexibilización laboral, limita su capacidad para mediar como agente institucional en los conflictos de poder que se dan entre los empleadores y trabajadores (Feregrino Feregrino et al., 2014). A través de las reformas laborales se da fundamento al debilitamiento del sentido social del trabajo y del empleo, como lo señalan Alonso & Fernández (2012) citando a Husson (2009) en su texto de *“La financiarización de las relaciones salariales o la destrucción de las bases sociales del trabajo”*. Además, cuando existe mayor rentabilidad en el sector financiero que en el productivo, los inversionistas invertirán en el primero y disminuirán sus inversiones en la actividad principal, llevando a una menor participación de los ingresos laborales en relación con el excedente bruto de explotación (Rodríguez Salazar, 1999).

Segundo, el criterio empresarial para la vinculación y desvinculación del personal es básicamente económica, basado en la orientación de las ganancias hacia el accionista a través de la reducción de los costos laborales (Gómez Vélez, 2014). Entonces, desde este enfoque se busca cambiar las relaciones de trabajo tradicionales por relaciones atípicas (Añez Hernández, 2012). En el marco de la reducción de costos para obtener mayores

ganancias se desmejoran las condiciones de los trabajadores, lo cual tiene múltiples repercusiones económicas y sociales. Al no ser un contrato a término indefinido existen brechas en la continuidad de la cotización, lo cual impacta negativamente a un sistema de pensiones en déficit. Además, el pago de las prestaciones sociales en este tipo de contratos recae exclusivamente en el trabajador, lo cual disminuye su ingreso disponible y así, su consumo, lo cual afecta el crecimiento económico.

Tercero, este tipo de contratos ha desconfigurado las garantías constitucionales y legales que tienen los trabajadores ya que, en ocasiones estos son contratados bajo estas modalidades, pero su relación laboral es subordinada, remunerada y con una prestación personal del servicio, características propias de un contrato laboral. Igualmente, se observa que se ha llegado a abusar de esta figura, tanto así que en sector público se ha desplazado el concurso de méritos por esta modalidad. Por ejemplo, entre el 2005 y 2015, solo el 1% de la contratación del Ministerio del Interior se hizo vía concurso de méritos (Colombia Compra Eficiente, 2019). Un claro ejemplo son las CTA, que basta con mencionarlas como Cooperativas de Trabajo pues se sobre entiende que son asociaciones, en donde se desdibuja por completo la relación laboral pues los trabajadores son asociados y no empleados (De la Garza Toledo, 2011).

Cuarto, Álvarez considera que el trabajador asalariado aún depende de la venta de su fuerza de trabajo, en ese sentido, Mejía (2002) señala que es necesario dejar de empobrecer a los trabajadores y una posible solución para combatir el desempleo y mejorar la economía está en el fortalecimiento del campo dando garantía a los agricultores en vez de precarizar y empobrecer cada vez más a los trabajadores.

Quinto, la implementación de las reformas laborales que buscan la flexibilización de este mercado hace parte de un conjunto de políticas de liberalización de mercados en donde algunos procesos productivos son trasladados al “tercer mundo”. Estas políticas no compensan con puestos de trabajo los eliminados con la liberalización de la industria y el agro, además las transnacionales, a través de maquiladoras, son quienes obtienen beneficios reales con estas políticas que buscan rebajas salariales, maquilas que no garantizan una oferta constante de puestos de trabajo y cuando se van no dejan ningún avance en cuestión ni tecnología, ni impuestos, ni empleos (Ahumada Farietta, 1990).

Sexto, dichas políticas de flexibilización solo han sido medidas paliativas que se ven reflejadas en un aumento de la informalidad y en el creciente uso de EST y CTA que eluden

la relación laboral (Pineda Duque, 2014), y como se ha mencionado con anterioridad, estas son las principales formas de precarización laboral tanto en el sector público como en el privado.

## **5.2 Recomendaciones**

Considero que es necesario que se haga una revisión del modelo económico neoliberal que ha permitido e impulsado la implementación de estas políticas que han aumentado la precarización laboral a través de la flexibilización y tercerización en las contrataciones. Adicionalmente, como lo señala Weller (2007), estas políticas no deben ser las metas sino deben ser herramientas para la generación de empleo de calidad, mejores ingresos para los trabajadores, seguridad social y diferentes derechos laborales asegurados.

Asimismo, es necesario tener presente que el proyecto de Ley 212 de 2019, que cursa en el congreso plantea una mayor flexibilización del mercado laboral disminuyendo las horas laborales, facilitando la contratación y flexibilizando los aportes a seguridad social, entre otras reformas que, según Uribe, el senador ponente, fomentaría la productividad incentivando a los trabajadores a invertir mejor su tiempo para que cumplan con sus labores en un menor tiempo. En la exposición de motivos de este proyecto de ley también se argumenta que esto aumentaría la formalidad (Uribe Vélez, 2019), que se ha evidenciado en el presente trabajo que no ha funcionado.

## Bibliografía

- Ahumada Farietta, J. (1990). El verdadero significado de la “flexibilización” laboral.
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (2012). La financiarización de las relaciones salariales o la destrucción de las bases sociales del trabajo. In *La financiarización de las relaciones salariales. Una perspectiva internacional* (pp. 1–26). Retrieved from <http://books.google.it/books?id=0GohkgEACAAJ>
- Álvarez Peralta, I. (2008). Financiarización económica y relación salarial en las economías desarrolladas. *Problemas Del Desarrollo*, 39(115), 78–100.
- Añez Hernández, C. (2012). Subcontratación y triangulación laboral: Relaciones encubiertas. *Revista Venezolana de Análisis de La Coyuntura*, XVIII(2), 163–177. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36426153003>
- Aquevedo S, E. (2000). Reestructuración, flexibilidad y trabajo en América Latina. *Papeles de Población*, 26, 89–107.
- Ávila, R. (2018). Central Unitaria de Trabajadores. *Dinero*.
- Banco de la República. (2019a). Deuda Externa de Colombia. Retrieved from <https://www.banrep.gov.co/es/boletin-deuda-externa>
- Banco de la República. (2019b). Inversión Extranjera Directa. Retrieved from <https://www.banrep.gov.co/es/inversion-directa%0A>
- Baquero, J. P., Londoño, D. I., Ortega, J., Salazar, M., Ospina, V., Rodríguez, P., ... Guataquí, J. C. (2018). Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos. *Observatorio Laboral de La Universidad Del Rosario*, (6), 16. Retrieved from <https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Informalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf>
- Baró Tomás, E. (2013). ¿Desindustrialización o metamorfosis de la industria? La nueva relación entre las actividades manufacturera y terciaria. *Dialnet*, 387(Economía industrial), 33–47.
- Bortz, P. G., & Kaltenbrunner, A. (2017). The International Dimension of Financialization in Developing and Emerging Economies. *Development and Change*, 49(2), 375–393.

- <https://doi.org/10.1111/dech.12371>
- CEPAL. (2001). Empresas de empleo temporario, mercado laboral y formación para el trabajo.
- Chesnais, F. (2001). La teoría del régimen de acumulación financiarizado: Contenido, alcance e interrogantes.
- Colombia Compra Eficiente. (2019). SECOP I. Retrieved from <https://www.contratos.gov.co/consultas/inicioConsulta.do>
- Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (1990a). Ley 50 de 1990. *Diario Oficial*. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-7-98>
- Congreso de la República de Colombia. (1990b). Ley 60 de 1990. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). Ley 10 de 1991. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (2003). Ley 797 de 2003. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. *Diario Oficial*. Retrieved from [http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703\\_documento.pdf](http://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf)
- Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1429 de 2010. *Diario Oficial*. Retrieved from <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley142929122010.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1607 de 2012. *Diario Oficial*.
- Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1610 de 2013. *Diario Oficial*.
- DANE. (2019). Radicado 20193130037752.
- Davis, A., & Walsh, C. (2016). The Role of the State in the Financialisation of the UK Economy. *Political Studies*, 64(3), 666–682. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12198>
- De la Garza Toledo, E. (2011). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global.
- Departamento Nacional de Planeación. (2018). Panorama Laboral a diciembre de 2018.
- Epstein, G. A. (2005). Financialization and the world economy, xiv, 440 p. Retrieved from <http://search.lib.cam.ac.uk/?itemid=%7Cdepfacfmdb%7C434152>
- Fasianos, A., Guevara, D., & Pierros, C. (2018). Have we been here before ? Phases of

- financialization within the twentieth century in the US. *Review of Keynesian Economics*, 6(1), 34–61.
- Feregrino Feregrino, J., Retes Mantilla, R. F., & Espinosa Martínez, G. J. (2014). Flexibilidad laboral: Fallas institucionales en la reorganización del mercado de trabajo. *Redpol*, 9(June).
- Gómez, G. (2017). Contratados por prestación de servicios: ¿empleados de segunda? *El Espectador*.
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 10(1), 103–116.
- González, M. C. (2006). Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. *Gaceta Laboral*, 12(1), 0.
- Guevara, D. A., & Combita Mora, G. (2018). Financiarización y crisis del modelo liderado por las exportaciones en Colombia. In *Financiarización y crisis de las estructuras productivas en países en desarrollo* (pp. 1–35).
- Ioannou, S., & Wójcik, D. (2019). On financialization and its future. *EPA: Economy and Space*, 51(1), 263–271. <https://doi.org/10.1177/0308518X18820912>
- Jayadev, A., Mason, J. W., & Schr, E. (2018). The Political Economy of Financialization in the United States , Europe and India. *Development and Change*, 49(2), 353–374. <https://doi.org/10.1111/dech.12382>
- Lazzarato, M. (2011). La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal.pdf.
- Lechuga Montenegro, J. (2019). Dinero y capital ficticio. Retrospectiva y reflexión actual. *Ensayos de Economía*, 29(54), 159–180. <https://doi.org/10.15446/ede.v29n54.74895>
- Levy, N. (2013). *Dinero, estructuras financieras y financiarización. Un debate teórico institucional*.
- Lozano Trujillo, Z. A. (2018). La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, Ley 789 de 2002: Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones laborales. *Universidad Militar Nueva Granada*, 29.
- Mejía Restrepo, A. T. (2002). Flexibilización laboral ¿para qué? *Ratio Juris*, 5–6.
- Ministerio de la Protección Social. (2006a). Decreto 4369 de 2006. *Diario Oficial*.
- Ministerio de la Protección Social. (2006b). Decreto 4588 de 2006. *Ministerio De La Proteccion Social*. <https://doi.org/10.1111/j.0954-6820.1937.tb03385.x>
- Ministerio de la Protección Social. (2007). Decreto 2417 de 2007. *Diario Oficial*.

- Ministerio de la Protección Social. (2019). Indicadores Sistema General de Riesgos Laborales. Retrieved from <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/RBC/resumen-estadisticas-anuales-sgri-desde-1994.zip?ID=16819>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1990). Decreto 468 de 1990. *Diario Oficial*.
- Pérez, Á. (2019). Servidores públicos provisionales o con contratos no tienen garantías. *Dinero*.
- Pineda Duque, J. (2014). El sesgo antilaboral del desarrollo colombiano y las políticas laborales.
- Rodríguez Araújo, E., & López Sánchez, L. M. (2016). El empleo temporal en la industria colombiana, 2000-2013. *Semestre Económico*, 19(39), 31–60.
- Rodríguez Salazar, O. (1999). Financiarización y Flexibilización Laboral en el Plan de Desarrollo 'Cambio Para Construir la Paz.' *Revista de Salud Pública*, 1, 97–104.
- Ruesga, S. M. (2012). La financiarización de las relaciones laborales. In *La financiarización de las relaciones salariales. Una perspectiva internacional* (pp. 68–86).
- Sawyer, M. (2013). What Is Financialization? *International Journal of Political Economy*, 42(4), 5–18. <https://doi.org/10.2753/IJP0891-1916420401>
- Suárez, M., Adiani, H., Alvariz, A., & Cotignola, M. (2004). Principales características de la precarización laboral en el gran la plata. Período 2003-2004. *Asociación Argentina de Especialistas En Estudios Del Trabajo*.
- Toussaint, E. (2004). *La bolsa o la vida Las finanzas contra los pueblos*.
- Uribe Vélez, Á. (2019). Radicación proyecto de Ley “Por medio del cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.”
- Vega, R. (2019). Calculador costo empleado.
- Weller, J. (2007). La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas. *CEPAL- SERIE Macroeconomía Del Desarrollo*, 61.