

ASPECTOS DE INEQUIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL CON LOS EMPLEADOS TEMPORALES

ASPECTS OF INEQUITY IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP WITH THE TEMPORARY EMPLOYEES

Recibido: octubre 20 de 2009/Aceptado: noviembre 27 de 2009

LUISA FERNANDA ÁLVAREZ RODRÍGUEZ*

Universidad Cooperativa de Colombia - Colombia

Key words:

Human resource, Law 50/90, Third employees, Used temporary employees.

Palabras clave:

Recurso Humano, Ley 50 de 1990, Empleados Tercerizados, Empleados Temporales.

Abstract

This article presents an analysis of the relationship between the Organization and the temporary employee, showing the human face from the legal terms and the inhumane side from real practice. Shows the importance of the work in the life of human beings and the impact of humans on the achievement of goals in organizations; and documenting the importance of an employment relationship just and mutual.

Resumen

En el presente artículo se hace un análisis de la relación laboral que caracteriza el trabajo temporal y, en concreto, al empleado temporal. Esta relación comprende dos elementos, uno humano y el otro, inhumano. En efecto, desde la legislación, el Derecho Laboral y la Constitución Política de Colombia, que velan porque la relación laboral entre trabajador y empleador sea justa y equitativa, se encuentra este elemento humano; pero, en la práctica, donde las leyes se cumplen a medias y los empleadores solo buscan obtener resultados, a costa de sus empleados, evadiendo en muchas ocasiones una responsabilidad laboral y social, se hace evidente el elemento inhumano. Las argumentaciones que propone el escrito se sustentan con los planteamientos de autores como Chiavenato, Milkovich y Rendón, amén de la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990.

* Docente Universidad Cooperativa de Colombia. Grupo de Educación y Desarrollo. fkarles@unet.net.co

INTRODUCCIÓN

Este artículo se ha elaborado con el propósito de mostrar y sustentar una realidad que se vive en pleno siglo XXI relativa al llamado empleado temporal, quien es víctima de un injusto proceso de contratación laboral que le impide el acceso a una mejor calidad de vida. Para un mejor acercamiento al problema, su contenido se ha dividido en cinco secciones, así: Relación persona-organización; aspectos humanos de la relación laboral, orígenes de la legislación laboral; relación empleado tercerizado, empresa temporal y organización usuaria; aspectos inhumanos de la relación laboral con los empleados temporales y el impacto de la motivación en la relación de trabajo con el empleado temporal.

RELACIÓN PERSONA-ORGANIZACIÓN

Según Chiavenato (2000), la organización solo existe cuando dos o más personas se integran para cooperar y alcanzar objetivos comunes que no podrían lograr por sí solos. Por lo anterior, es claro que siempre ha existido un vínculo innegable entre las personas y las organizaciones. En este sentido, el mismo Chiavenato (2000) y Dessler (2001) proponen y demuestran que las organizaciones influyen en las expectativas, convicciones y los sistemas de valoración de los seres humanos.

Por su parte, Zepeda (1999), en un sentido similar, plantea que las organizaciones pueden describirse como un organismo social vivo y en constante transformación, que a su vez aporta a la transformación y desarrollo del hombre y la sociedad.

La organización realiza ciertas cosas por el trabajador (remunera, da estatus, seguridad) y el trabajador responde desempeñando su labor. Se trata entonces de una relación bilateral: la organización espera que el empleado obedezca su autoridad y cumpla con los objetivos, mientras que el trabajador espera que la organización sea correcta y obre con justicia. Cada parte realiza inversiones en busca de un retorno deseado, por consiguiente esta relación se evalúa a partir de cuatro elementos recíprocos: costo/beneficio e inversión /retorno.

Continuando con Chiavenato (2000), este autor propone otra forma de explicar la relación entre persona y organización, que no es otra que el intercambio de incentivos y contribuciones. Donde los incentivos son pagos hechos por la organización y la contribución es lo que el trabajador aporta para el logro de objetivos organizacionales.

Aun cuando existen otros elementos o recursos necesarios para el funcionamiento de las organizaciones (los activos financieros, el equipamiento de planta, por ejemplo), los empleados tienen una importancia sumamente considerable. El recurso humano proporciona, en efecto, la chispa creativa de cualquier organización. La gente se encarga, en concreto, de acciones como: diseñar y producir los bienes y los servicios, controlar la calidad, distribuir los productos, asignar los recursos financieros, y establecer los objetivos y las estrategias para la organización. Milkovich (1997) comenta: "Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos" (p. 54).

ASPECTOS HUMANOS DE LA RELACIÓN LABORAL, ORÍGENES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

La legislación laboral fue creada con el objetivo de lograr la equidad entre las dos partes que integran la organización.

En el módulo de Legislación Laboral escrito por Rendón (2006), se retoman comentarios significativos de la historia laboral en América Latina. Este autor plantea que la llegada de los conquistadores a nuestro continente cambió las costumbres en esta materia, obligando a los indígenas a cultivar las tierras con el fin de procurar su alimentación y a explotar las minas para colmar la avaricia de oro.

Para lograr estos objetivos los conquistadores impusieron ordenanzas y decretos que tenían origen en la voluntad propia o en la del rey de España. Estas ordenanzas y decretos fueron recopilados bajo el nombre de Legislación Indiana.

Ya en nuestro país, un referente importante al respecto es la fecha del 01 de enero de 1852, en la cual fue abolida la esclavitud. Hacia esta época comienzan a aparecer algunas leyes sociales, que constituyen el fundamento del actual Código Sustantivo del Trabajo (CST), texto que regula las relaciones laborales en Colombia.

A lo largo de los años, se fueron expidiendo algunas leyes y decretos que hacen mención a los diferentes aspectos relacionados con el trabajo, hasta crear oficinas encargadas de vigilar las relaciones entre empleadores y

trabajadores. Quizá el acontecimiento más significativo en este último sentido es la Ley 96 de 1938, con la que se ordenó la creación del Ministerio de Trabajo.

En el año 1950, se promulgaron los Decretos Legislativos 2663 y 3743, que dieron origen al ya mencionado Código Sustantivo del Trabajo, al ser adoptados, mediante la Ley 141 de 1961, como legislación permanente de trabajo.

Se debe aclarar en todo caso, que los decretos y leyes expedidas en cada gobierno son producto de las luchas de los trabajadores colombianos, quienes hoy día continúan, contra su voluntad, en condiciones desfavorables en cuanto a derechos, protecciones y garantías sociales (Rendón, 2006).

La Constitución Nacional (1991) en el Artículo 25 ordena: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo obliga al empleador a observar las leyes laborales que rigen en Colombia. La correcta aplicación de estas normas influye en una buena marcha de las empresas y redundará en beneficio de sus relaciones con los trabajadores. Contrariamente, la no aplicación de las leyes laborales o su aplicación incorrecta trae como consecuencias, para el empleador, la imposición de multas y sanciones, que pueden ocasionar incluso el cierre del establecimiento, aparte de los diferentes conflictos que surjan con cada uno de sus trabajadores en particular.

El contrato de trabajo

Para la legalización de la relación laboral, existe el contrato de trabajo, que debe ser firmado o pactado por ambas partes e incluir las condiciones del mismo. Según el término de duración, los contratos pueden ser: a término fijo, a término indefinido, de obra, ocasional o transitorio y especiales. En este último caso se cuentan situaciones como las de profesores de colegio, particulares y agentes de pólizas.

De acuerdo con Rendón (2006), el contrato a término fijo y el contrato por obra son los más utilizados para la contratación de los empleados temporales.

El contrato a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es susceptible de renovación indefinida. Para la terminación de este contrato por vencimiento del término pactado, es necesario que la parte que lo termina avise a la otra con anticipación no inferior a treinta días. Si este aviso no se da o se da en un término menor al mencionado, el contrato se prorroga automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente.

Si el término fijo es inferior a un año, únicamente podrá prorrogarse el contrato hasta por tres veces por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año.

La Ley 50 de 1990 estipuló que en “los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que este

sea”, idea que se refuerza con el Código Sustantivo de Trabajo.

El contrato por obra requiere ser pactado por escrito, estipulando con gran claridad la naturaleza de la obra o la labor contratada. El empleador puede darlo por terminado una vez se haya finalizado la obra o labor contratada, o cuando se haya llegado al 80% de la totalidad.

Para que un contrato de obra no se transforme en un contrato a término indefinido, se deben pagar los salarios y prestaciones tan pronto termine el contrato. Cuando es necesario firmar un nuevo contrato de obra con el mismo trabajador, aquel debe tener causa o efecto diferente.

RELACIÓN EMPLEADO TERCERIZADO, EMPRESA TEMPORAL Y ORGANIZACIÓN USUARIA

A continuación, se estudia la ley que regula la relación humana y justa que debe existir entre el empleador y el empleado tercerizado. En primera instancia, se hará un recorrido por la ley que regula las empresas de servicios temporales.

Según el Artículo 71 de la Ley 50 de 1990, las Empresas de Servicios Temporales (EST) son aquellas que contratan la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales. Estas personas son contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

Las EST desarrollan su objeto social de intermediación enviando trabajadores en misión a las empresas que requieran atender actividades transitorias, accidentales o temporales (Artículo 77, Ley 50 de 1990). El Artículo 75 de la ley antes citada establece que a los trabajadores en misión se les debe aplicar, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral.

Al enviar trabajadores en misión a una empresa usuaria, se está delegando autoridad, cuestión que se asimila a la figura de la representación del Artículo 32 del CST, según Sentencia del 24 de abril de 1997 (Rad. 9435). Así, el trabajador queda sujeto al régimen laboral, pero, paradójicamente, en la práctica, resulta ajeno a la administración de la empresa de servicios temporales, que es su empleadora, como también de la usuaria en donde realiza la misión o trabajo.

Antes de explicar lo anterior es bueno aclarar que las EST solo pueden enviar trabajadores en misión si se encuentran autorizadas por el Ministerio de la Protección, y dicha actividad se encuentra definida como único objeto social (Artículos 72 y 82, Ley 50 de 1990). El Artículo 93 de esta misma ley prohíbe a la empresa usuaria contratar servicios temporales cuando la EST no cuente con la autorización y, en caso de incumplimiento, el Ministerio de la Protección Social podrá imponer multas sucesivas.

Los trabajadores deben estar vinculados bajo las modalidades del Artículo 74 de la Ley 50/90, es decir, como trabajadores de planta que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la EST, o como tra-

bajadores en misión que, como se ha dicho, son aquellos que la EST envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicios contratados por estos.

Los trabajadores en misión tienen derecho al salario y a las prestaciones sociales equivalentes a las de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa (Ley 50 de 1990, Art. 79).

Las EST son responsables de la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales) de sus trabajadores en misión, en los términos del Artículo 4 del Decreto 24 de 1998 y conforme a las normas propias de la legislación laboral. El trabajador puede ser desvinculado al finalizar la obra o labor o, también, por terminación del contrato de prestación de servicios entre la empresa usuaria y la EST.

Como se evidencia, la ley es muy justa y clara en lo que respecta a la relación laboral entre empresa de servicios temporales, empleado tercerizado y empresa usuaria, pues busca garantías para el trabajador sin atender contra los intereses de las empresas temporales y mucho menos contra las empresas usuarias. Sin embargo, los empresarios siguen interpretando la ley como más les conviene y van desdibujando la figura de temporalidad, contratando trabajadores bajo esta modalidad para desempeñar trabajos que no cumplen con las especificaciones de temporalidad. Evaden, de este modo, su responsabilidad laboral y, como se verá, la obligación de suscribir un contrato de trabajo justo con el empleado en misión.

ASPECTOS INHUMANOS DE LA RELACIÓN LABORAL CON LOS EMPLEADOS TEMPORALES

Retomando lo expuesto anteriormente y considerando los planteamientos de Vásquez (2005), se puede afirmar que al utilizar las EST para evitar relaciones laborales, incluso cuando se sabe que los empleos permanecerán en el tiempo y que son parte de la cadena productiva de la organización, las empresas anarquizan el mercado del trabajo y causan perjuicios al trabajador, el Estado y la sociedad. En principio, muchas empresas temporales evaden el pago de aportes parafiscales, dando como resultado una evasión tributaria en beneficio de terceros.

Para verificar si se presenta alguno de estos eventos, las entidades gubernamentales comprometidas con la vigilancia, la inspección y el control de las Empresas de Servicios Temporales, adelantan visitas de inspección y análisis, con el fin de identificar el cumplimiento de las normas legales, así como el de ejercer acciones preventivas y correctivas para evitar que se desvíe la naturaleza jurídica de este tipo de organizaciones, según lo plantea el Código Sustantivo de Trabajo.

Sin embargo, en la práctica, se evidencia la astucia de las empresas temporales y las organizaciones a quienes prestan servicio. De manera que, en muchas ocasiones, cuando se contrata personal mediante un contrato de obra o labor, que, por ejemplo, se les termina al año, no se cumple con las vacaciones y, en cambio, se vuelve a contratar al empleado para el desempeño de la misma labor, dando simplemente un nombre diferente a la ac-

tividad. La persona realiza entonces la misma labor por mucho tiempo sin mejorar sus condiciones laborales ni su calidad de vida, puesto que, por su tipo de contrato, no puede acceder a los beneficios que ofrece la empresa a sus empleados de planta, como ascensos, planes de carrera, cualificación, capacitación, bonificaciones y otros, que aportan a su mejoramiento continuo.

A nivel social, las cosas tampoco son muy favorables para el empleado temporal, pues, aunque pareciera que con el solo hecho de darle trabajo basta, por su tipo de contrato, este empleado no pueden aspirar, por ejemplo, a préstamos de vivienda ni a la estabilidad laboral, lo que, a su vez, puede afectar sus proyectos, dada la incertidumbre en que vive.

Ahora bien, no es fácil realizar cambios después de años de trato injusto e inhumano en las organizaciones y aún más cuando se trata de empleados tercerizados, puesto que las organizaciones tienen un lado oculto que por esto mismo resulta difícil contrarrestar.

Egan (1996) comenta que este lado oculto se refiere a esos aspectos secretos indiscutidos, indiscutibles e inmencionables, tales como estilos personales que limitan a la compañía, maniobras políticas y normas culturales disfuncionales, que a menudo se discuten en lugares informales, pero pocas veces en espacios donde puede hacerse algo para resolverlos. Este lado oculto afecta de manera importante tanto la productividad, como la calidad de vida laboral de la organización.

La organización oculta surge de manera informal en forma paralela a la organización formal. De hecho, la

expresión “arreglos organizacionales informales” describe muy bien la forma en que se va integrando la organización oculta. Estos arreglos complementan e incluso sustituyen las estructuras y procesos de la organización formal.

Los procesos formales de control incluyen reglas, reglamentos, estándares, y procedimientos de auditorías avalados abiertamente (Egan, 1996). Inevitablemente, sin embargo, surgen arreglos encubiertos que no cuentan con el apoyo oficial, pero incrementan, ajustan, complementan, aclaran y adquieren mayor prioridad o incluso contravienen las reglas, los reglamentos y las políticas formales. En estas condiciones, muchos gerentes contravienen las reglas, no necesariamente para beneficio personal, sino para hacer su trabajo con más eficiencia y eficacia y así mostrar mayor productividad.

En la práctica, entonces, la vinculación de empleados tercerizados es una decisión que debe aprobar la gerencia general y usualmente se recurre a la contratación de empleados para bajar costos y cumplir con presupuestos, lograr picos de producción, reemplazar personal y realizar obras específicas, pero sobre todo para evitar compromisos laborales y evadir la responsabilidad laboral con los empleados.

La gerencia del talento humano es la responsable de estas relaciones laborales y debería velar por la relación justa y equitativa entre la empresa de servicios temporales y el empleado tercerizado.

Por eso es innegable que en las organizaciones se conoce claramente lo que pasa con los empleados ter-

cerizados, está a los ojos de todos, pero somos miopes a la injusticia frente al mal manejo de sus contratos, así como a la poca responsabilidad social que hay frente al futuro (laboral y personal), en el mediano y largo plazo, de dichos empleados y de sus familias.

El personal tercerizado se administra de forma oculta, las empresas temporales dejan en ocasiones de cumplir la ley para satisfacer las necesidades de sus clientes y los clientes, a su vez, solicitan servicios que afectan la equidad con el trabajador y los liberan de “responsabilidades laborales”. Todos ganan, en efecto, menos el trabajador y podría decirse que la sociedad en sí será la gran afectada.

Otra variable importante para considerar son las separaciones o despidos constantes a los que se ven sometidos los empleados. Estas separaciones de los empleados tienen profundos efectos en la seguridad y la autoestima del individuo. Perder el trabajo puede ser una de las experiencias más angustiosas para un ser humano.

Además, las separaciones pueden ser tanto una causa como un efecto de las percepciones de la equidad y la forma como las organizaciones ponen en marcha destituciones, jubilaciones y reducciones de personal: sirven como un índice de su compromiso con la justicia y la equidad.

Milkovich (1994) comenta que las separaciones laborales son analizadas ampliamente y con mucho cuidado por gobiernos, comunidades y empleados potenciales y la tendencia parece clara: las compañías esperan

que los directores de recurso humano dirijan con mayor atención las separaciones de los empleados. Dicha dirección requiere una estructura para los objetivos y la evaluación que integre las separaciones y las retenciones en el proceso de provisión de personal, para evitar un impacto negativo tanto en el trabajador como en la organización.

IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN EN LA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL EMPLEADO TEMPORAL

Según Chiavenato (2000) y Papalia (1987), las personas constituyen el recurso más valioso de la empresa. Tratar a las personas como personas (dotadas de características propias, de personalidad, motivaciones y valores personales, etc.) o como recursos (dotadas de habilidades, capacidades y conocimiento), es el dilema de la administración de recurso humano.

Es necesario comprender que las personas viven y actúan en un campo psicológico y que buscan reducir la disonancia que tengan con el ambiente. Se debe comprender también que el ser humano realiza transacciones, se encamina a objetivos y actúa como un sistema abierto.

En este sentido, un factor importante que influye en el comportamiento humano es la motivación, a tal punto que el comportamiento puede explicarse mediante el ciclo motivacional, que concluye con la satisfacción o la frustración de necesidades humanas. Para Papalia (1987), existe un nivel de motivación primario, que comprende la satisfacción de las necesidades elementales,

como respirar, comer o beber; y un nivel secundario, referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios y para la satisfacción de ambos es muy importante contar con un trabajo digno.

La Sociología hace un aporte interesante respecto a la dignificación del trabajo. Esta ciencia insiste en la importancia de los aspectos sociales y su influencia sobre la motivación y el desempeño laboral. Álvarez (1992), retomando a Lewin (1936), argumenta que el comportamiento organizativo no depende de los individuos particulares, sino de las relaciones dadas en el grupo de trabajo al que pertenecen.

Las relaciones laborales dan significación al trabajo como tal. McGregor (2006) propone una teoría según la cual las personas como seres sociales precisan de las relaciones interpersonales para fijar sus metas y desempeñar sus tareas. En este orden de ideas, la necesidad de aceptación, la seguridad y los sentimientos de pertenencia son más importantes para la moral y la productividad del trabajador que los incentivos económicos.

En una perspectiva similar, Chiavenato (2000) afirma que el trabajador es una persona cuyas actitudes y eficiencia están condicionadas por las exigencias sociales, tanto internas como externas a la organización. Por esto las personas necesitan asumir actitudinal y emocionalmente el trabajo y tareas que realizan, sintiéndose integradas en una cultura y en la filosofía de una determinada organización. Esto debido a que el trabajo fundamenta el mundo social del adulto.

Quintanilla (2003) complementa lo anterior diciendo que cuando el ser humano logra conectarse con la filosofía de la organización y esta aporta a su calidad o proyecto de vida, el trabajador aportará directamente a la productividad y al logro de objetivos de la organización.

Retomando los planteamientos anteriores, surgen, entonces, algunas preguntas frente a la motivación del empleado temporal: ¿Con cuál filosofía puede identificarse el empleado temporal?, ¿con su empleador directo, con quien no tiene interacción directa en el ejercicio de sus funciones? O, por el contrario, ¿con la organización donde trabaja en misión?

¿A qué cultura pertenece? O, peor aún, ¿puede identificarse con una cultura organizacional?

¿Cómo puede motivarse si solo se le utiliza como una recurso y no como una persona? ¿Puede sentirse tranquilo y seguro un ser humano cuando no se le ofrece estabilidad para satisfacer sus necesidades básicas?

Realmente se puede observar que las cosas no han cambiado desde la época de la industrialización. Aunque en la sociedad contemporánea se habla de la gerencia del ser, en la situación del empleado temporal solo se gerencia el hacer. El empleador o la organización contratan, en efecto, para una labor y se limitan a remunerarla, sin considerar otro tipo de necesidades humanas.

Por todo ello, la situación de incertidumbre laboral genera en los empleados preguntas como: ¿Qué va a pasar cuando se termine este contrato? ¿De qué vivo?

¿De las cesantías? ¿Cuáles, si cada año me las liquidan?

Al mismo tiempo emergen preguntas que deben plantearse en la propia organización con el fin de proporcionar a las personas unas condiciones laborales más dignas del ser humano:

¿Cómo reducir la inequidad cuando dar el mejor esfuerzo no garantiza la conservación del empleo?

¿Debe conformarse entonces la organización con brindar una retribución económica para que el trabajador cubra algunos de los gastos económicos, sin pensar mucho en las necesidades del ser, como el reconocimiento, el desarrollo y la autorrealización?

Este tipo de preguntas son indispensables en el contexto de la sociedad contemporánea, donde se observa una falta de correspondencia entre el nivel del crecimiento económico de los países y el nivel del bienestar o la calidad de vida de los ciudadanos. Las estadísticas muestran altos niveles de diversas problemáticas en la salud mental de las personas, sobre todo en los países más desarrollados económicamente y estos datos “permiten ver que el progreso económico no garantiza directamente el bienestar psicológico o existencial, al contrario, mientras más se infla la dimensión del tener en el ser humano, más vulnerable y desatendida se encuentra su dimensión del ser” (Klimenko, 2008).

El economista chileno Manfred Max-Neef (1994) plantea la importancia que representa para el ser humano la satisfacción de las necesidades fundamentales. Concretamente, Max-Neef cita las necesidades de per-

manencia, de protección, de afecto o amor, de participación, de ocio, de creación, de identidad y de libertad. Lo más significativo de este planteamiento consiste en que estas necesidades deben ser satisfechas en todos los espacios de desenvolvimiento humano, entre los cuales el trabajo ocupa uno de los principales.

En palabras de Klimenko (2008): “La atención a estas necesidades fundamentales, que no son posibles de satisfacer mediante la acumulación material o recompensas económicas, cambia la concepción sobre el desarrollo social en su fundamento, provocando el giro desde la orientación del desarrollo de los objetos (progreso industrial y tecnológico) al de las personas”. Y esta orientación al desarrollo humano queda estancada, precisamente, en las condiciones de los trabajadores temporales.

REFLEXIONES FINALES

La integración de conveniencias entre la persona y la organización no es un problema reciente. Los ya citados Chiavenato (2000) y Milkovich (1994) afirman que el enfoque clásico de la administración, concentrado en la tarea y en la forma de ejecutarla, fue cediendo lugar al enfoque humanista, centrado en el hombre y en el grupo social. El énfasis se desplazó de la tecnología a las relaciones humanas, dando especial relevancia al “bienestar de los empleados”. Al menos así se presenta en los libros, es decir, en la teoría, puesto que en la práctica y, en especial en la relación con el empleado temporal, no se ha superado el enfoque clásico, en el que el hacer es lo fundamental, y a la persona se le paga por lo que hace, nada más. El modelo real no está lejos de la época

de la industrialización, cuando el ser humano solo era un recurso más para la producción y sus necesidades y motivaciones carecían de importancia.

Hoy, en pleno siglo XXI, el empleado tercerizado en Colombia es víctima de una injusticia laboral que no le permite acceder a una mejor calidad de vida. Si bien es cierto que desde la desaparición de la esclavitud se ha luchado por la equidad y la justicia en la relación de las organizaciones y sus empleados, el empleado temporal es la prueba de que aún no se ha logrado el estado de equidad que se promulga.

La organización le paga un salario al empleado tercerizado, pero esto no es garantía para su desarrollo personal ni aporta a su calidad de vida. La inestabilidad está presente en su labor continuamente. Basta considerar el hecho de que cuando la organización requiere bajar costos, los primeros en sufrir las consecuencias son estos empleados. En tales circunstancias, las organizaciones no piensan mucho en otras opciones, y mucho menos tienen en cuenta el impacto que generan estas decisiones en la vida de estas personas ni en la sociedad.

Las organizaciones deben asumir su responsabilidad social no solo para hacer obras que le permitan obtener una ganancia, sino que deben comprometerse con su personal: con quienes aportan su esfuerzo para el logro de objetivos, con esas personas que trabajan el día a día para forjar un futuro para sí mismos y para su familia.

El empleado temporal vive un presente sin seguridad laboral. Cada día que pasa acumula experiencia y

conocimiento que de poco le servirán, porque esto no le garantizará su estabilidad y, peor aún, cuando pasen los años y cumpla una determinada edad, le será mucho más difícil lograr o mantener una vinculación laboral. Pero el empleado temporal no es el único que vive las consecuencias de esta relación, también las organizaciones están dejando ir su *now how*. Debido a la desmotivación, la productividad de sus empleados no es la máxima, y, en estas condiciones, la organización no tiene a su servicio el valor agregado de estas personas, como tampoco su creatividad ni su innovación, en una palabra, la desmotivación del empleado temporal actúa en desmedro de la organización que no pueda contar con su aporte para el mejoramiento de la empresa.

Como reflexión final vale la pena plantear algunas preguntas que deberán ser respondidas por todos aquellos que intervienen en los asuntos de los empleados temporales:

¿Cuál es el futuro entonces para los empleados temporales?

En el largo plazo, ¿cuáles serán las consecuencias sociales y el precio a pagar, por el mal manejo de los contratos con los empleados temporales?

¿De quién es la responsabilidad del futuro laboral de estas personas y de sus familias?

Ya es hora de humanizar las organizaciones y dar un sentido real a la responsabilidad social y laboral y, en especial, de dar un trato justo y equitativo al empleado temporal y al empleado tercerizado, como le expresa la ley.

REFERENCIAS

- Álvarez, G. (1992). La percepción de la organización: clave para la comprensión del individuo en la organización. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 11, p. 178.
- Armstrong, M. (1995). *Gerencia de recursos humanos*. Bogotá: Legis.
- Castillo, A. (1993). *Administración de Personal: un enfoque hacia la calidad humana*. Bogotá: ECOE.
- Constitución Política Nacional de Colombia (1991). Bogotá: República de Colombia. Recuperado el 15 de junio de 2009 desde: <http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/col91.html>
- Código Sustantivo del Trabajo (2007). Bogotá: Momo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Colom, M. (1995). *Capacidades Humanas*. Madrid: Pirámide.
- Davis, K. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Decreto número 4588 (2006). Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Colombia. Recuperado el 2 de julio de 2009 desde: <http://asmedasantioquia.org/decreto4588cooperativasdetrabajo.doc>
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal*. México: Prentice-Hall.
- Egan, G. (2006). *El valor agregado de los empleados en las organizaciones, lo que hay detrás de una administración positiva*. México: Prentice-Hall.
- Klimenko, O. (2008). La creatividad como un desafío para la educación del siglo XXI. *Revista Educación*

- y *Educadores*. Universidad de la Sabana, 1, pp. 191-210.
- Ley 50 (1990). Empresas de servicios temporales y agencias de colocación de empleo. Colombia: Ministerio de Protección Social. Recuperado el 10 de mayo de 2009 desde: <http://www.bucaramanga.gov.co/does/observatorio/marco%20gral%2>
- Lewin, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (2006). *El aspecto humano de las empresas*. España: McGraw-Hill.
- Milkovich, G.; Boudreau, J. (1997). *Dirección y administración de recurso humano, un enfoque de estrategia*. México: McGraw-Hill.
- Max-Neef, M. (1994). *Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Montevideo / Barcelona: Nordan-Comunidad / ICARIA.
- Papalia, D.; Wedkos, R. (1993). *Psicología*. México: McGraw-Hill.
- Rendón, G. (2006). *Derecho laboral al alcance de todos*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
- Zepeda, H. (1999). *Psicología organizacional*. México: Addison Wesley Longman.