



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
VILLA MARIA

Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo A. Podestá"
Repositorio Institucional

La precariedad laboral en el ejercicio profesional del médico veterinario en Colombia

Año
2019

Autores

Arcila-Quiceno, Victor; Ruiz-Saenz, Julia;
Ruiz-Buitrago, Jhon Didier y Segura-
Cardona, Ángela

Este documento está disponible para su consulta y descarga en el portal on line de la Biblioteca Central "Vicerrector Ricardo Alberto Podestá", en el Repositorio Institucional de la **Universidad Nacional de Villa María**.

CITA SUGERIDA

Arcila-Quiceno, V., [et al.] (2019). *La precariedad laboral en el ejercicio profesional del médico veterinario en Colombia*. 1er Congreso Latinoamericano de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Villa María, articulando diálogos políticos y académicos en Ciencias Sociales. Villa María: Universidad Nacional de Villa María



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

LA PRECARIEDAD LABORAL EN EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL MEDICO VETERINARIO EN COLOMBIA

Línea 12. Entorno global, integración sectorial, competitividad y gestión estratégica.

Arcila-Quiceno, Victor. Escuela de graduados Universidad CES. 050021 Poblado. Medellín.
arcila.victor@uces.edu.co

Ruiz-Saenz, Julia. Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia Universidad Cooperativa de Colombia. 680002 Bucaramanga. julian.ruizs@campusucc.edu.co

Ruiz-Buitrago, Jhon Didier. Facultad de Medicina Veterinaria. Universidad CES. 050021 Poblado. Medellín. jdruiz@ces.edu.co

Segura-Cardona, Ángela. Escuela de graduados Universidad CES. 050021 Poblado. Medellín. asegura@ces.edu.co

Tarabla, Héctor Dante. Facultad de Ciencias Veterinarias. Universidad Nacional del Litoral. Esperanza, Santa Fe. htarabla@fcv.unl.edu.ar

Palabras clave: Igualdad, precariedad multidimensional, riesgo laboral.

Introducción

La precariedad laboral (PL) es un término que fue utilizado por primera vez por la OIT en 1974 haciendo referencia a las malas condiciones que rodeaban el trabajo formal. En su forma inicial se planteó a partir de un modelo de inequidades y desigualdades asociadas al trabajo formal (Valverde, 2017). Investigaciones recientes plantean que la PL es multidimensional relacionándose con formas de empleo que podrían conducir a reducciones en la seguridad social y la estabilidad de los trabajadores, a la generación de contratos de trabajo temporales flexibles, contingentes e igualmente, es considerada como un determinante social de la salud y por tanto las condiciones de empleo afectarán la salud del trabajador, la familia y las comunidades (Benach *et al.*, 2014). La PL aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores

reduciendo su capacidad en la planificación y el control de su vida profesional y social (Garzón-Duque, *et al* 2017).

Los cambios que trajo la modernización, con nuevas corrientes de pensamiento e ideologías capitalistas que se insertaron en las políticas de estado de América latina (Mattos, C. 2006) y en algunos países europeos contribuyeron a las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo en los últimos años, instituyeron un modelo laboral caracterizado por la transitoriedad y la alta rotación, en donde la condición laboral del trabajador aparece individualizada y despolitizada: son proveedores de servicios con obligaciones y no trabajadores con derechos. Esta situación los desvincula de los marcos reguladores tradicionales de las relaciones laborales y a su vez, genera un obstáculo a las posibilidades de organización alternativa como forma de modificar la situación de precariedad. Los nuevos modelos productivos han forzado a que los trabajadores con derechos (derechos presentes en las formas de empleo típico) se consideren como máquinas proveedoras de actividades específicas. Asimismo, las condiciones de trabajo y empleo dan lugar a la individualización y la despolitización de los trabajadores debilitando sus posibilidades de organización (Barattini, 2009).

Conceptos asociados a la precariedad laboral.

No hay un concepto definido sobre lo que se puede denominar precariedad laboral (Benach *et al.* 2007). No hay un consenso sobre la definición del concepto de precariedad laboral y se han determinado incluso corrientes que consideran y proponen conceptualmente la diferencia frente a la denominada vulnerabilidad laboral (como se plantea en Latinoamérica) (Abdalla, Apramian, Cantley, & Cullen, 2017; Garzón-Duque, M. *et al.*, 2017). Se plantea que el empleo precario es un término utilizado para indicar formas de empleo que podrían reducir la seguridad social y la estabilidad de los trabajadores. Los contratos de trabajo temporales flexibles, contingentes, no estándar no necesariamente brindan un estatus inferior en lo que se refiere al bienestar económico. Lo anterior permite inferir que es un concepto que no se puede abordar desde la unidimensionalidad por que no permitiría valorar la realidad de quien la padece. Resulta más exacto hablar de dimensiones de precariedad que se encuentran presentes en diversos grados y modalidades en gran parte de las formas de empleo (Menendez, N. 2010). El enfoque que determina identificar condiciones de un trabajo

precario están ubicados en un continuo, con el estándar de seguridad social provisto por un contrato de trabajo estándar (tiempo completo, durante todo el año, duración ilimitada, con beneficios). Por lo anterior el empleo precario debe considerarse como una construcción multidimensional definida de acuerdo con dimensiones tales como temporalidad, flexibilidad, capacitación, seguridad social y nivel de ingresos.

Por lo anterior es claro que esta temática debe ser abordada considerando las diferencias en su comprensión, que típicamente depende del país, región, estructura económica y social de los sistemas políticos y mercados laborales. Por lo tanto, una variedad de términos han emergido de contextos nacionales particulares, tales como: trabajo contingente, atípico o no estándar (International Labour Organization, 2012). Sin embargo, medir el empleo precario a través del empleo atípico es problemático, porque no existe un entendimiento común entre los países sobre cómo se define el empleo "atípico" o "no estándar" (Rodgers & Rodgers, J. 1989).

Históricamente, el empleo precario era una vez común, pero disminuyó en las economías ahora desarrolladas con una mayor regulación gubernamental que reconoce los derechos de los trabajadores) y la influencia política del trabajo, y con los cambios en la tecnología que favorecen las relaciones de trabajo más estables. Actualmente, el empleo precario es cada vez más común en las economías desarrolladas y está muy extendido en las economías en desarrollo (Benach, Muntaner, & Santana, 2007).

La precariedad laboral es ahora considerada como un determinante social de la salud y podría llegar a ser un factor negativo, por tanto las condiciones de empleo afectaran la salud del trabajador, la familia y las comunidades (Amable, M. 2014; Benach, *et al.*, 2014; Benach & Muntaner, C. 2011). En la última década se ha demostrado un incremento en el número de suicidios relacionados con profesiones específicas, sin que se establezca que la profesión per se es una condición determinante, pero evidencia una clara tendencia y asociación, entre el estatus de salud mental y la profesión, condición que ha sido reportada para los médicos veterinarios (Acero-Plazas, V, 2009; Jiménez, 2016; Vásquez, E. 2017; Zimlich, R, 2010).

Las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo son dos conceptos diferentes pero relacionados entre sí. Las condiciones de empleo están determinadas por contratos entre los empleadores y los empleados. En las economías capitalistas, la mayoría de los empleadores contratan trabajadores con la intención de generar ganancias; el trabajador contribuye con la mano de obra a la empresa, generalmente a cambio del pago de los salarios. Las condiciones de empleo incluyen la relación de poder entre empleadores y empleados (compradores y vendedores de mano de obra) que estipula el pago de los salarios, las condiciones de trabajo y el nivel de protección social con el que los empleados pueden contar (Benach, J. *et al.*, 2014; Benach, J & Muntaner, C. 2011). Sin embargo, la figura de las profesiones liberales implican que los profesionales pueden por ley generar su propio modelo de empleo en el cual el trabajador realiza el trabajo necesario con el apoyo de un personal técnico, condición que se aplica para los veterinarios quienes regularmente asumen un rol de empleadores-trabajadores, a su vez desarrollando las tareas propias del oficio (Serrano-Novoa & Arcila-Quiceno, 2008).

En los países ricos, las condiciones de empleo están sujetas a las disposiciones de la ley o un contrato de prestación de servicios. En los países de bajos ingresos, la mayoría de los acuerdos de empleo no están regulados explícitamente y una gran proporción del empleo total tiene lugar en el sector informal. Las condiciones de trabajo están relacionadas con las tareas que realizan los trabajadores: el entorno físico y químico, las condiciones ergonómicas, los factores psicosociales y la tecnología que se utiliza, que a su vez determinan los factores de riesgo asociados al trabajo, elementos que con regularidad son reportados cuando se analiza la salud ocupacional de los médicos veterinarios (Molineri, Signorini, & Tarabla, 2016; Signorini, Pérez, Tarabla, & Molineri, 2014; Tarabla, H. 2009; Tarabla, Hernandez, Molineri, & Signorini Porchietto, 2017). Las condiciones laborales también incluyen la jerarquía y las relaciones de poder, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, así como la discriminación en el lugar de trabajo (Benach & Muntaner, C., 2011; Benach *et al.*, 2007).

Paralelamente, la precariedad laboral aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores reduciendo su capacidad en la planificación y el control de su vida profesional y social (Cano,

1998, citado por Menéndez). Los trabajadores deben enfrentar los riesgos y posibles deterioros de la salud por sí mismos a partir de las condiciones de empleo que impone el mercado, y que les deja por fuera del sistema de protección social que ofrece el trabajo regulado. Los trabajadores precarios son aquellos que satisfacen las necesidades permanentes de trabajo, pero se les niegan los derechos permanentes de los empleados. A nivel mundial, estos trabajadores están sujetos a un empleo inestable, salarios más bajos y condiciones de trabajo más peligrosas. Raramente reciben beneficios sociales y a menudo se les niega el derecho a afiliarse a un sindicato (Benach *et al.*, 2007), condiciones que podrían estar presentes en las prácticas laborales de los médicos veterinarios.

Dimensiones de la precariedad laboral

Son diversos los abordajes que se han realizado relacionados con establecer las dimensiones que deberían ser consideradas al valorar la precariedad laboral. Algunos modelos han propuesto cuatro dimensiones, mientras otros autores han planteado hasta ocho, sin que exista un límite único para el mismo. Para distinguir el trabajo precario del "trabajo estándar" y facilitar su caracterización, Rodgers y Rodgers propusieron cuatro dimensiones de la precariedad (Rodgers & Rodgers, J. 1989):

- 1. Temporalidad** - baja certeza sobre la continuidad del empleo
- 2. Organizacional:** falta de control individual y colectivo de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo, el horario y los turnos de trabajo, la intensidad del trabajo, la remuneración, la salud y la seguridad.
- 3. Económico** - salario pobre (salario insuficiente y progresión salarial)
- 4. Protección social - legal, colectiva** o consuetudinaria contra el despido injusto, la discriminación y las prácticas laborales inaceptables; y protección social (acceso a prestaciones de seguridad social que cubren salud, accidentes, seguro de desempleo).

De otro lado, Vives y su grupo de trabajo en España plantea el desarrollo de una escala denominada EPRES, pero considerando multidimensionalidad en un país que estaba cursando una importante crisis económica. De acuerdo a EPRES (Employment Precariousness Scale), el cual es un cuestionario basado en la teoría, desarrollado para medir la precariedad laboral en la investigación epidemiológica plantea seis dimensiones que

incluye: Temporalidad, Sueldos, Desempoderamiento, Vulnerabilidad, Derechos y Ejercicio de los Derechos (Vives et al., 2011).

Del mismo modo, Standing (2011) presenta una versión multidimensional de las formas de trabajo relacionadas con la (in)seguridad, con base en estudios de la OIT (2004) y Standing (1999). En esta conceptualización de la precariedad, los ingresos y la representación colectiva de los trabajadores son considerados primordiales y merecen tenerse en cuenta como dimensiones separadas, como sigue:

- **Seguridad del mercado laboral:** oportunidades de empleo suficientes y satisfactorias.
- **Seguridad del empleo:** protección y regulación sobre contratación, despido, entre otros.
- **Seguridad laboral:** oportunidades de progreso en la carrera laboral y control sobre las condiciones de trabajo.
- **Seguridad en el trabajo:** seguridad y protección social, y condiciones de trabajo seguras y saludables.
- **Seguridad de formación profesional:** oportunidades para retener y adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- **Seguridad de los ingresos:** ingresos adecuados y protección de estos, regulación sobre salarios mínimos e indexación salarial.
- **Seguridad de representación:** derechos efectivos participación y representación colectiva (Standing, G., 2011).

Bajos estas dimensiones propuestas por Standing, sí las aplicáramos en un modelo laboral como el colombiano y bajo un campo disciplinar como el de los médicos veterinarios sería posible inferir un grado alto de precariedad por el nivel de informalidad que se puede alcanzar dentro del ejercicio profesional bajo el contexto de la seguridad.

En Colombia, Ferreira (2014), plantea un modelo con cinco dimensiones que considero a partir de un estudio sobre informalidad y precariedad laboral mediante el análisis de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE del 2011 (Ferrerira-Sequeda, 2014). Estas dimensiones son:

1. Seguridad y protección social
2. Seguridad en los ingresos
3. Estabilidad
4. Condiciones de trabajo seguras y dignas
5. Dialogo social y participación

Fernandez Massi (2014), en un estudio de carácter económico y social para evaluar la precariedad laboral en Argentina identifica ocho componentes que considera pueden ser constituirse en componentes indicadores de precariedad, estos son:

- 1: Cumplimiento de los derechos laborales.
- 2: Cuestiones salariales.
- 3: Jornada laboral.
- 4: Estabilidad del empleo.
- 5: Percepción de beneficios no pecuniarios.
- 6: Plan de empleo.
- 7: Pluriactividad.
- 8: Becas/pasantías (Fernández-Massi, 2014).

La precariedad laboral en la medicina veterinaria

En cuanto al tema de precariedad laboral en el contexto de los médicos veterinarios existen reportes en países como España, pero sin investigaciones metódicas que permitan evidenciar el grado de precariedad alcanzado, pero se hace evidente algunas de las dimensiones que podrían ser críticas, lo cual no se evalúa en nuestro medio y adicionalmente no son extrapolables.

En países como España, se ha hecho evidente la precariedad laboral para médicos veterinarios y reportan desde que comenzó el año 2018 sólo el 17,6% de los 2.350 contratos que se han firmado en el sector de las “actividades sanitarias” fueron directamente indefinidos, siendo el resto de carácter temporal. El porcentaje, no obstante, ha crecido un 1% respecto a los datos del año anterior, adicionalmente, a nivel salarial, el último informe

de Coste Laboral Trimestral realizado por el **Instituto Nacional de Estadística (INE) de España**, señala que el salario medio en el sector apenas es de 1.146 euros mensuales, casi 100 euros más que hace un año, pero aun así entre los más bajos de todos los sectores laborales de España. (Espinola, A. 2018). Badiola (2016), afirma que en España la "precariedad laboral, especialmente en el ámbito de las clínicas veterinarias de los pequeños animales" es un tema creciente por múltiples factores (Agencia EFE, 2016). A esta situación de precariedad laboral cada vez más marcada y preocupante, se le suma la escasa valoración que tienen los profesionales veterinarios dentro de la sociedad. La frustración profesional se incrementa cuando a nivel social no se concibe a los veterinarios como indispensables no solo para la Salud Animal, sino también para la Salud Pública (Poder Popular, 2018; Sepulveda, A. 2017).

De acuerdo con el portal del Observatorio Laboral de Colombia, para el periodo 2014 - 2015 los profesionales en Medicina Veterinaria y Medicina Veterinaria y Zootecnia están dentro del grupo de graduados con salarios más bajos para los recién egresados oscilando entre US\$ 343 – 468, oscilando entre uno a dos salarios mínimos mensuales vigentes - SMMV) y mostrando el Observatorio, que la fluctuación de incremento salarial de un año a otro no ha superado el 1% (Observatorio Laboral, 2018), condición que puede ser categorizada dentro de una de las dimensiones de la precariedad laboral y sin existencia de estadísticas de estas dinámicas a nivel de centros veterinarios. No hay trabajos que evalúen las dimensiones de la precariedad laboral en el ámbito del ejercicio profesional veterinario.

En Colombia se han realizado investigaciones determinando la condición de precariedad laboral en el contexto general del trabajo. Se parte de que existen normatividades laborales que pretenden responder a la dinámica mundial de competitividad, pero el desconocimiento y la aplicación irregular de las mismas por los empleadores y la falta de control, de incluso su cumplimiento por parte del Estado han favorecido la pérdida de los derechos de los trabajadores, conllevando a un estado de precariedad (Gómez Vélez, M. 2014).

En Colombia las investigaciones sobre PL se generan considerando un contexto normativo que ha tenido cambios relevantes en la última década, relacionada al Sistema de Gestión para

la Seguridad y la Salud en el Trabajo, así como marcos normativos relacionados a factores de riesgos. De acuerdo con el portal del Observatorio Laboral de Colombia, se infiere que para el caso de los médicos veterinarios, los indicadores son pobres, mostrándose que la fluctuación del incremento salarial de un año a otro no supera el 1% cuando para otros campos laborales el incremento supera el 3% (Observatorio laboral) y para las áreas de la salud puede llegar al 5% (evidenciando desigualdad e inequidad) y no hay trabajos de investigación que relacionen las condiciones laborales bajo las cuales desarrollan su actividad laboral con condiciones de precariedad, sin embargo trabajos de riesgos laborales para médicos veterinarios en otros países (Héctor D. Tarabla, Signorini Porchietto, Lopez Cepeda, Molineri, & Hernández Villamizar, 2013) evidencian condiciones que pueden conllevar a dimensiones de precariedad relacionadas con riesgos laborales .

Por lo anterior y considerando la falta de indicadores asociados a la precariedad laboral para médicos veterinarios en Colombia se plantea el desarrollar un proyecto, donde la PL es entendida como el empleo de baja calidad que abarca múltiples aspectos que afectan tanto a la relación laboral como a las condiciones de trabajo en sí, generando una amenaza o riesgo para la salud del profesional veterinario o sus auxiliares considerando dimensiones como:

1. **Seguridad y protección social:** Vinculación al sistema de Seguridad y protección social con afiliación a riesgos profesionales.
2. **Seguridad de los ingresos:** Nivel promedio de ingresos considerando bonificaciones.
3. **Estabilidad en el empleo:** Continuidad en el vínculo laboral con especialización en la tarea desarrollada.
4. **Condiciones laborales seguras y dignas.**
5. **Pluriactividad:** Hacer varias actividades, marcadamente diferentes en su actividad laboral
6. **Capacitación:** Procesos de cualificación y actualización sobre conocimiento disciplinar

Dentro del ejercicio profesional del médico veterinario es común la exposición a diferentes factores de riesgo que incluyen, físicos (traumas por diversas causas, exposición a radiaciones ionizantes), químicos (manejo de diferentes fármacos, sustancias irritantes, etc),

biológicos (exposición a virus, bacterias, hongos y parásitos) y psicosociales (debido a la presión social por responsabilidad delegada al manejo de los pacientes).

Considerando estas dimensiones se elaboraron instrumentos para la medición y ponderación de las mismas considerando dentro del ejercicio profesional la exposición a radiaciones ionizantes como parte de la labor que realizan los médicos que trabajan en clínicas de pequeños y grandes animales y las cuales recientemente fueron cubiertas por una norma que busca garantizar la adecuada praxis. En la tabla 1 se plantean las dimensiones, las variables a considerar, las preguntas dentro del instrumento que valoran la dimensión y finalmente los criterios que dan validez a la dimensión propuesta.

Tabla 1. Dimensiones y variables de trabajo precario: Veterinarios y Auxiliares radiación ionizante

Dimensión	Variables	Preguntas instrumentos	Criterios
Seguridad y protección social	Seguro de salud	¿Está afiliado, es cotizante o es beneficiario de Seguridad social?	Constitución política de Colombia (Derecho constitucional)
	Régimen de salud, Pensión especial Vejez	¿Tiene derecho a un régimen especial de salud por su trabajo?	El código sustantivo del trabajo. Capítulo IV artículo 186. Resolución 2090 de 2003. Ley 860 de 2003
	Seguro de riesgos laborales (ARL)	Tiene afiliación vigente a una ARL?	El CST (2006) establece que todos los trabajadores deben tener un seguro de riesgos laborales para protegerlos de accidentes o enfermedades de trabajo.
Seguridad de los ingresos	Ingresos laborales	Ingreso laboral mensual total?	Este indicador se calcula en concordancia con los Salarios Mínimos por niveles de educación. El Salario Mínimo legal fijado por el Gobierno se toma como punto de referencia para los trabajadores no cualificados. El salario mínimo para los

	Beneficios y prestaciones laborales	¿Cuál es la frecuencia de descanso remunerado por la labor realizada? ¿Tiene conocimiento sobre programas estatales para la prevención y protección frente a la RI? ¿Conoce que derechos tiene como trabajador que usa RI?	trabajadores que tienen un mayor nivel de educación se basa en la escala de salario mínimo publicada por la Red SEIS de Educación Superior en Colombia, la cual es validada por el Observatorio del Trabajo del Ministerio de Educación. El código sustantivo del trabajo. Capítulo IV artículo 186. Resolución 2090 de 2003; Resolución 482 de 2018. Este indicador muestra el conocimiento y exigencia de derechos laborales
Estabilidad en el empleo	Estabilidad	i) ¿Cuánto tiempo lleva (meses) trabajando en este CAA de manera continua? ii) ¿Qué tipo de vinculación laboral tiene para realizar este trabajo? a. contrato verbal, b. contrato a término fijo (especificar la duración en meses), c. contrato a término indefinido. d. De obra o labor e. Estudiante / Practicante	Este indicador captura el riesgo de desempleo, caracterizado por la incertidumbre sobre la continuidad del empleo (MacInnes, J., 2009). Dos consideraciones se han combinado: i) La certidumbre sobre la duración de las relaciones laborales, con base en la distinción entre empleos permanentes /temporales. La estabilidad se considera una plataforma básica de seguridad laboral(Campbell, I., Whitehouse, G., & Baxter, J., 2009), mientras que el empleo temporal involuntario refuerza la inseguridad dada la alternancia entre trabajo y

			desempleo (Tucker & Group, 2003). ii) Continuidad en el empleo actual.
Condiciones laborales seguras y dignas	Seguridad en el lugar de trabajo	¿Cómo se implementa la seguridad en su lugar de trabajo? A que distancia se ubica del paciente al momento de tomar la placa radiográfica? ¿Qué implementos de radioprotección utiliza? ¿De qué implementos de radio-protección dispone? ¿Hay protocolos escritos para el uso de los equipos generadores de RI?	Convenios de la OIT ratificados (81, 129, 154, 167, 170 y 174) sobre la inspección del trabajo, la seguridad, la salud y la prevención de accidentes de trabajo. Además, el CST (2006) precisa a los empleadores proporcionar equipos y lugares de trabajo que garanticen la seguridad y salubridad de los trabajadores. Conocimiento del marco normativo nacional e internacional para el uso de la radiación ionizante con fines diagnósticos: Recomendaciones del ICRP, resolución 2090 del 2003, resolución 0482 de 2018.
	Exposición por semana	¿Número de placas tomadas por semana?	Estimación del nivel de exposición individual al momento de tomar las placas radiográficas.
	Horas de trabajo semana	¿Cuál es la Jornada laboral?	Duración de la jornada laboral acorde al Código Sustantivo del trabajo.
Pluriactividad	Actividades realizadas en el lugar de trabajo	¿Solo se dedica a la toma de placas radiográficas?	Estimación de las actividades que realiza en el CAA
Capacitación / Becas/ Pasantías	Capacitaciones recibidas/ Formación	¿Dónde recibió la capacitación de cómo usar el equipo de rayos X?	Determinación de las competencias técnicas para el manejo de los

	técnica sobre el tema	¿Ha recibido capacitación de parte de su ARL por el tema de RI? ¿En su formación de pregrado recibió capacitación sobre el uso de la máquina de rayos X y de radioprotección?	equipos generadores de RI. Establecer la participación en el proceso formativo de base en su pregrado
--	-----------------------	--	--

Fuente: Autores tomado y adaptado de Ferreira 2014 (Ferrerira-Sequeda, 2014).

RI = Radiación ionizante

Lo anterior nos permite evidenciar que la realidad laboral del médico veterinario en Colombia genera un alto grado de precariedad asociada a las dimensiones estudiadas. Los mecanismos de contratación aún siguen siendo informales para algunos casos, sin cumplimiento del establecido por ley. Ninguno de los veterinarios presenta la vinculación a un régimen especial de salud, a pesar de reconocerse en ellos los riesgos de exposición que involucran sus labores. La seguridad de los ingresos evidencia que se reciben en promedio bajos ingresos al compararse con otras profesiones incluso del mismo sector. Las condiciones laborales no son las adecuadas, porque además de las largas jornadas que en muchos de los casos superan las 10 horas diarias, no cuentan con los implementos necesarios para realizar de la mejor manera su trabajo. En un alto número se les exige pluriactividad asumiendo roles en procesos administrativos y clínicos, y la estabilidad laboral no es un buen referente por la alta tasa de rotación de los trabajadores. Y finalmente los procesos de cualificación formales son escasos.

Es necesario generar reconocimiento y aplicación de la normatividad laboral existente y procurar que las entidades de control, garanticen el cumplimiento de las condiciones laborales para los médicos veterinarios en Colombia.

Citas Bibliográficas

Abdalla, S., Apramian, S. S., Cantley, L. F., & Cullen, M. R. (2017). Occupation and Risk for Injuries. En C. N. Mock, R. Nugent, O. Kobusingye, & K. R. Smith (Eds.), *Injury Prevention and Environmental Health* (3rd ed.). Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK525209/>

Acero-Plazas, Victor Manuel. (2009). *El suicidio en profesionales de las ciencias veterinarias: un problema de salud pública*.

- Agencia EFE. (2016, junio 11). Badiola alerta de la precariedad laboral de los profesionales veterinarios [Informativa]. Recuperado 14 de noviembre de 2018, de www.efe.com website: <https://www.efe.com/efe/castillayleon/sociedad/badiola-alerta-de-la-precari- edad-laboral-los-profesionales-veterinarios/50000473-2953268>
- Amable, Marcelo. (2014). *LA PRECARIEDAD LABORAL Y SU IMPACTO EN LA SALUD. Un estudio en trabajadores asalariados en España* (Tesis Ph.D, Universitat Pompeu Fabra). Recuperado de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/7116/tma.pdf?sequence=1>
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización: ¿Es posible la organización? *Polis (Santiago)*, 8(24). <https://doi.org/10.4067/S0718-65682009000300002>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229-253.
- Benach, Joan, & Muntaner, C. (2011). Employment and working conditions as health determinants. En *Improving Equity in Health by Addressing Social Determinants* (1.ª ed., Vol. 1, pp. 165-195). Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44793/9789241503037_eng.pdf;jsessionid=790CE55C6B77CAD8F75C692B83DB24C2?sequence=1
- Benach, Joan, Muntaner, C., & Santana, V. (2007). *Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET)* (p. 172).
- Campbell, I., Whitehouse, G., & Baxter, J. (2009). Australia: Casual employment, parttime employment and the resilience of the male-breadwinner model. En *Gender and the Contours of Precarious Employment.: Vol. I* (Firts, pp. 60-75). Recuperado de

<https://www.routledge.com/Gender-and-the-Contours-of-Precarious-Employment-1st-Edition/Vosko-MacDonald-Campbell/p/book/9780415494540>

Espinola, Angel. (2018, noviembre). La precariedad laboral continúa al alza en el sector veterinario [Informativa]. Recuperado 14 de noviembre de 2018, de Animal's Health website: <http://www.animalshealth.es/redaccion/la-precariidad-laboral-continua-al-alza-en-el-sector-veterinario>

Fernández-Massi, M. (2014). Dimensiones De La Precariedad Laboral: Un Mapa De Las Características Del Empleo Sectorial En La Argentina. *Cuadernos de Economía*, XXXIII(62), 231-257.

Ferrerira-Sequeda, M. T. F. (2014). Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia. *Revista Lebre*, 0(6), 29-58. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i6.1449>

Garzón-Duque, María Osley, Cardona-Arango, María Doris, Rodríguez-Ospina, Fabio León, & Segura-Cardona, Angela María. (2017). Informalidad y vulnerabilidad laboral: aplicación en vendedores con empleos de subsistencia. *Revsita de Saúde Pública*, 51(89), 1-17.

Gomez Velez, Maria Alejandra. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas -Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.

International Labour Organization. (2012). *From precarious work to decent work*. Caraloguing in Publication Data.

Jiménez, M., Pepo. (2016, octubre 5). ¿Por qué los veterinarios se suicidan tanto? Recuperado 25 de febrero de 2019, de Vozpópuli website: https://www.vozpopuli.com/memesis/veterinarios-suicidan_0_959904178.html

MacInnes, J. (2009). Spain: Continuity and change in precarious employment. En *Gender and the Contours of Precarious Employment*. (Firts, pp. 159-176). Recuperado de <https://www.routledge.com/Gender-and-the-Contours-of-Precarious-Employment-1st-Edition/Vosko-MacDonald-Campbell/p/book/9780415494540>

- Mattos, Carlos A. (2006). Modernización capitalista y transformación metropolitana en América Latina: cincotendencias constitutivas. En *América Latina: cidade, campo e turismo* (pp. 41-73). Sao Paulo: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Menendez, Nicolas. (2010). LA MÚLTIPLE DIMENSIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL: EL CASO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN ARGENTINA. *Rev. Ciencias Sociales*, 128-129, 119-136.
- Molineri, A. I., Signorini, M., & Tarabla, H. D. (2016). Análisis espacial de los accidentes laborales in itinere en veterinarios de grandes animales en la provincia de Santa Fe. *Analecta Vet*, 36(2), 23-27.
- Observatorio Laboral. (2018). Vinculacion laboral de recién graduados. Ingreso y Tasa de Cotización Por Programas. Recuperado 14 de noviembre de 2018, de Graduados Colombia. Observatorio Laboral website: http://bi.mineduacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/taza-de-cotizacion-por-programas?p_auth=82qhuO5L&p_p_id=com_ideasoft_o3_portlets_O3ControlPortlet_WAR_o3portal_INSTANCE_zzT4&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=_118_INSTANCE_TF6v__column-3&p_p_col_count=1
- Poder Popular. (2018, marzo 13). La profesión veterinaria en el punto de mira [Blog]. Recuperado 14 de noviembre de 2018, de Poder Popular website: <https://poderpopular.info/2018/03/13/la-profesion-veterinaria-en-el-punto-de-mira/>
- Rodgers, G., & Rodgers, Janine. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. International Institute for Labour Studies, Free University of Brussels.
- Sepulveda, Angela. (2017, febrero 12). La precaria vida de los veterinarios, los licenciados peor pagados de España. *El Confidencial*, p. 1.

- Serrano-Novoa, C. A., & Arcila-Quiceno, V. H. (2008). La Importancia Social del Profesional en Medicina Veterinaria [Revista]. Recuperado 14 de febrero de 2017, de REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria website: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63612775015>
- Signorini, M., Pérez, L., Tarabla, H. D., & Molineri, A. I. (2014). Accidentes laborales en veterinarios rurales. *Avances en Ciencias Veterinarias*, 29(1), ág. 36-41.
<https://doi.org/10.5354/acv.v29i1.32408>
- Standing, G. (2011). *The Precariat* (First). Recuperado de <https://www.bloomsbury.com/uk/the-precariat-9781474294164/>
- Tarabla, Héctor D. (2009). Riesgos de trabajo en veterinarios del centro-oeste de la provincia de Santa Fe, Argentina. *InVet*, 11(1), 39-47.
- Tarabla, Héctor D., Signorini Porchietto, M. L., Lopez Cepeda, M., Molineri, A. I., & Hernández Villamizar, A. C. (2013). *Riesgos laborales en Medicina Veterinaria*. Recuperado de <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/6424>
- Tarabla, Héctor Dante, Hernandez, A. C., Molineri, A. I., & Signorini Porchietto, M. L. (2017). *Percepción y prevención de riesgos ocupacionales en veterinarios rurales*. Recuperado de <http://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/68966>
- Tucker, D., & Group, N. Z. L. M. P. (2003). «Precarious» non-standard employment : a review of the literature. Recuperado de <https://trove.nla.gov.au/version/28518323>
- Valverde, L. V. (2017). *Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI* (Universidad Complutense de Madrid). Recuperado de <https://eprints.ucm.es/49822/1/T40505.pdf>
- Vasquez, Enrique. (2017, julio 5). Suicidio entre profesionales. Recuperado 31 de mayo de 2019, de Medicina y Salud Pública website: <https://medicinaysaludpublica.com/suicidio-entre-profesionales/>
- Vives, A., Vanroelen, C., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., ... Benach, J. (2011). Employment precariousness in Spain: prevalence, social distribution, and population-

attributable risk percent of poor mental health. *International Journal of Health Services:*

Planning, Administration, Evaluation, 41(4), 625-646. <https://doi.org/10.2190/HS.41.4.b>

Zimlich, Rachael. (2010). Study looks at factors in high veterinary suicide rate in U.K. Recuperado

25 de febrero de 2019, de dvm360.com website: [http://veterinarynews.dvm360.com/study-](http://veterinarynews.dvm360.com/study-looks-factors-high-veterinary-suicide-rate-uk)

[looks-factors-high-veterinary-suicide-rate-uk](http://veterinarynews.dvm360.com/study-looks-factors-high-veterinary-suicide-rate-uk)