

Contexto macroeconómico colombiano, mercado laboral urbano y retos para una política de empleo

Hugo López Castaño¹

Lecturas de Economía No. 40.

I. Evolución macroeconómica reciente y desempeño del mercado laboral, 13. II. Balance del período 1980-92: la situación actual del mercado laboral urbano, 31. III. Retos futuros de Colombia en materia de volumen y calidad del empleo y estrategias para el desempleo estructural, 68.

I. Evolución macroeconómica reciente y desempeño del mercado laboral

En comparación con el resto de América Latina, Colombia registró, durante la década de los ochentas, un desempeño económico bastante aceptable: con excepción del período crítico 1982/1983 logró aumentar, año tras año, su producto real *per cápita* y mantener una inflación que, en promedio (23.3%), fué moderada.

Sin embargo, la economía colombiana no escapó del todo, en especial durante el primer quinquenio, a los transtornos macroeconómicos de los demás países de la región. El crecimiento anual del PIB se redujo, desde el 5.5% (1976-1980) al 2,2%(1980-1985). Se abrieron brechas considerables en el comercio externo, en la cuenta corriente y en el frente fiscal; el desempleo urbano aumentó marcadamente pasando del 9,6% (promedio

1 Este texto fué elaborado en agosto de 1993 para la Fundación Friedrich Ebert de Colombia. Una primera versión del mismo fué publicada por esa entidad: Hugo López, *Contexto macroeconómico Colombiano, mercado laboral y retos para una política de empleo*, Fundación Friedrich Ebert de Colombia, Bogotá, enero de 1994. Algunos hechos posteriores no fueron tenidos en cuenta en este trabajo: durante el segundo semestre de 1993 la tasa de desempleo disminuyó marcadamente (situándose alrededor del 7.5%). Con todo el repunte de marzo de 1994 (otra vez al 10%) le dá fuerza a la tesis defendida aquí: sin políticas especiales, el desempleo estructural resulta difícil de vencer en Colombia. Sin embargo, en vez de actualizar esas cifras el autor ha preferido hacer sólo algunas correcciones estadísticas y de estilo; en lo esencial el estudio sigue siendo el mismo texto ya publicado.

Medellín, enero-junio 1994

14 Hugo López C.

para 1980) hasta alcanzar en algunos momentos de 1985/1986 niveles cercanos al 15%. Sin embargo, como la tasa anual de inflación amainó (25,5% anual entre 1976 y 1980; 21,6% entre 1981 y 1985), los salarios - más inflexible que los precios- pudieron aumentar en términos reales. No pasó lo mismo con los ingresos reales de los trabajadores independientes: como la demanda por los bienes y servicios que producen, es función de la masa salarial y la reducción del empleo asalariado fué mayor que el alza de los salarios reales, los precios relativos cayeron y con ellos los ingresos reales de aquellos trabajadores.

Para corregir esos desequilibrios se diseñaron paquetes de estabilización que aminoraron los déficits externo y fiscal y que revirtieron la sobrevaluación cambiaria [Rhenals (1992)]. El crecimiento de la economía retornó a tasas anuales que, en promedio, se acercaron al 4.6% durante el segundo quinquenio de los ochentas; la tasa urbana de desempleo se redujo desde 1986 hasta estabilizarse, después de 1989, alrededor del 10%. En parte, esta recuperación obedeció a factores exógenos (minibonanza de precios externos del café en 1986; fuertes inversiones en el sector minero) pero también fué el resultado de la política macroeconómica del Gobierno, en especial del auge de las exportaciones no tradicionales inducido, sin duda, por la elevación de la tasa de cambio real. El costo fué una aceleración de la inflación (24,8% en 1986/1989 vs 21,6% en 1981/1985). A pesar del alza en el volumen del empleo, los salarios reales de los obreros y empleados se comprimieron y los ingresos reales de los trabajadores independientes permanecieron estabilizados en un bajo nivel.

No obstante lo anterior, la economía colombiana venía experimentado desde los años setenta una serie de problemas estructurales,² que se manifestaban en una notoria desaceleración, cuando no en un estancamiento, de los elementos de oferta que son los que, a la larga, determinan las posibilidades de expansión real de una economía. Explican, al parecer, el conjunto de reformas estructurales que, en los frentes externo e interno, empezaron a impulsarse desde el gobierno del presidente Barco y que fueron implementadas definitivamente durante la actual administración del presidente Gaviria (apertura comercial; flexibilización cambiaria, financiera y laboral).

2 Cfr.: Posada y Rhenals (1988), Bonilla (1992), Clavijo (1990), Echavarría (1990)

En los años transcurridos de la década del noventa, el manejo macroeconómico no ha estado exento de grandes dificultades. El boom exportador no tradicional y los flujos de capitales, legales e ilegales, autónomos e inducidos, terminaron por generar un superávit cambiario que ha sido la fuente principal de inestabilidad macroeconómica (la inflación se aceleró hasta alcanzar un pico del 32% en 1990). Los intentos por absorber ese boom de divisas y disminuir la inflación han terminado por reducir la tasa de cambio real. Las exportaciones no tradicionales han comenzado a afectarse sensiblemente. Conjuntamente con la apertura comercial la revaluación ha agravado los efectos de la depresión de los precios internacionales sobre café y otros productos agrícolas.

Hasta septiembre de 1993, el empleo urbano no se había visto afectado y eso a pesar de que las marcadas variaciones trimestrales del año revelan que el mercado laboral pasa por un período de adaptación a circunstancias cambiantes. Entre junio de 1992 y junio de 1993, el coeficiente de empleo de las cuatro áreas metropolitanas principales (empleo/población en edad laboral) se redujo (-1.2%). Pero, en los 12 meses transcurridos hasta septiembre de 1993 volvió a aumentar 2.7%. En esta última fecha la tasa de desempleo de las cuatro áreas metropolitanas principales alcanzó su más bajo registro histórico (7.7%); la de Bogotá revelaba una situación cercana al pleno empleo (5.3%). En contraste la situación laboral en las regiones cafeteras y bananeras se ha estado deteriorando marcadamente.

El balance provisional es matizado: la inflación ha cedido finalmente y en este año de 1993 no pasará, por lo que parece, del 22%. Con todo, y pesar de las reformas económicas, el crecimiento del PIB no había logrado acelerarse sustancialmente, por lo menos hasta 1992: 3,5% en promedio para 1990/1992 vs 4,6% para 1986-1989.

El panorama en el inmediato porvenir se complica, sobre todo, por la incertidumbre que pesa sobre la magnitud de la revaluación cambiaria futura, pues, como se sabe, el país comenzará a disfrutar en los próximos años de nuevos y sustanciales ingresos de divisas originados en los recientes descubrimientos de petróleo. Existe el riesgo de la *enfermedad holandesa*: la supervivencia de la industria doméstica tradicionalmente orienta-

Medellín, enero-junio 1994

16 Hugo López C.

da al mercado interno y la expansión de las exportaciones no tradicionales (el motor de relevo para el crecimiento y el empleo) podrían verse en peligro; la economía podría gravitar hacia una economía rentística. Por ello, el gran reto de la política macroeconómica de los noventa será para Colombia el cambiario. Hay que bajar, es cierto, la inflación; sin ello no será posible aumentar la competitividad nacional y recuperar el nivel de los ingresos reales de la población ocupada. Pero hay que hacerlo sin afectar el crecimiento económico y el empleo, es decir, sin perjudicar la actividad exportadora y la producción doméstica, tanto urbana como rural.

A. Crisis y recuperación de los ochentas

Los efectos de la crisis de la primera mitad de la década de los ochenta sobre el mercado laboral colombiano fueron estudiados detalladamente por la Misión de Empleo «Chenery» conformada por el Gobierno nacional [Misión de empleo (1986)]. La tasa de crecimiento del PIB se redujo; la inflación se desaceleró. Con el menor crecimiento se deterioraron tanto el *volumen* del empleo asalariado urbano (la tasa de desempleo creció) como su *estabilidad*. Paralelamente cayeron los *ingresos reales* de los trabajadores independientes. En cambio, los salarios, más rígidos que los precios, aumentaron en términos reales.

En mucho, esta situación se modificó favorablemente, durante la segunda mitad de los ochenta como pudo constatarlo ya la Misión PREALC-Organización Internacional del Trabajo -OIT- (1990). Se recuperó el crecimiento del Producto Interno Bruto -PIB-. Los ingresos de los trabajadores independientes se estabilizaron y el *volumen* de empleo urbano, liderado por el sector asalariado, pudo recuperarse. La tasa de desocupación terminó por caer otra vez al nivel previo a la crisis. Sin embargo, afectados por una mayor inflación, los salarios reales perdieron prácticamente todo lo que habían ganado durante la primera mitad, de la década.

B. Los efectos de la crisis de 1981-1985 sobre el mercado laboral

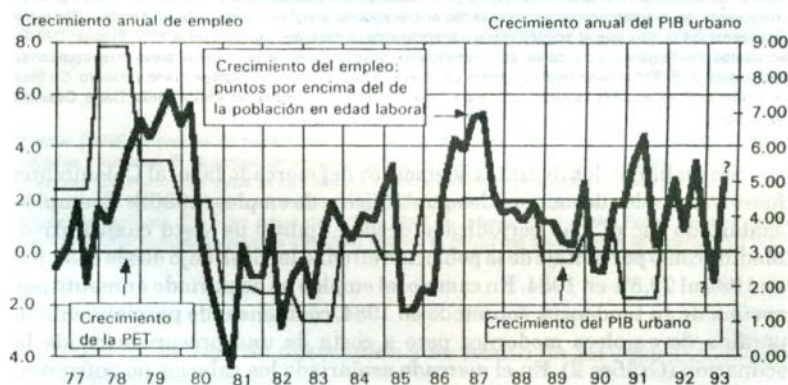
El PIB urbano real (que excluye los sectores agropecuario y minero) había crecido al 5.8% anual entre 1976 y 1980. La crisis de 1981/1985 redujo esa tasa al 2.2%. El primer impacto sobre el mercado laboral urbano fué la disminución del crecimiento anual de la ocupación.³ El coeficiente de urbano empleo (empleo/población en edad laboral) había crecido a un ritmo medio anual del 2,8% (2,8 puntos por encima de la población en edad laboral) entre 1977 y mediados de 1980. Entre junio de 1980 y junio de 1985 decreció: -0,4% anual, es decir, 0.4 puntos porcentuales menos que el crecimiento de la población en edad laboral. Véase gráfico 1.

Gráfico 1

Colombia, 4 ciudades principales. Coeficiente de empleo y tasas anuales de crecimiento del PIB urbano y del empleo (1976-1993)

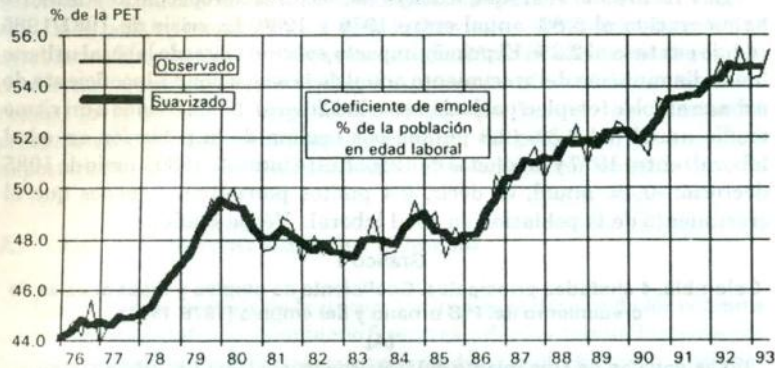
(A)

Tasas anuales de crecimiento del PIB urbano y del empleo urbano (puntos por encima del crecimiento de la PET)



3 Para las relaciones entre el empleo y el PIB urbano véase Londoño (1987).

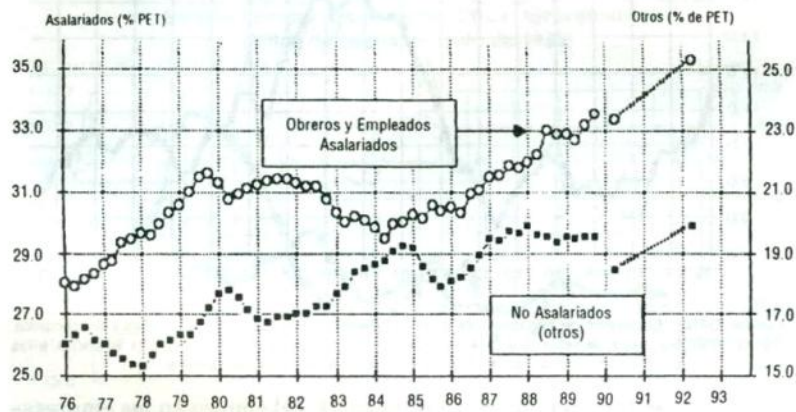
(B)
Coefficiente urbano de empleo . Porcentaje de la población en edad laboral



Fuentes y metodología: 1) El coeficiente de empleo es el cociente entre el empleo y la población en edad laboral. Se presentan los datos observados y los suavizados mediante medias móviles trimestrales. 2) El crecimiento del empleo urbano es en realidad el crecimiento anual del coeficiente de empleo. Por tanto representa los puntos que el empleo crece por encima de la tasa demográfica de la PET. Fuente: DANE, encuestas de hogares. Los datos son trimestrales y se refieren a las cuatro áreas metropolitanas principales. 3) El PIB urbano (real) se define como el PIB total salvo el PIB agropecuario y minero. Su tasa de crecimiento es anual (se supuso igual para cada uno de los trimestres del año). Fuente: Dane, Cuentas Nacionales.

Sin embargo, los distintos segmentos del mercado laboral Colombiano fueron afectados de manera desigual [Misión de empleo (1986)]. El empleo asalariado fué el más perjudicado desde el punto de vista cuantitativo. Medido como porcentaje de la población en edad laboral, bajó desde el 30.9% en 1980 al 29.8% en 1984. En cambio, el empleo no asalariado aumentó por encima de su tendencia, sobretudo en 1984, compensando parcialmente la pérdida de empleos modernos pero a costa de una precarización de la ocupación (Gráfico 2). En el mercado asalariado los salarios no sufrieron; al contrario se elevaron en términos reales debido a la menor inflación. En cambio el desempleo abierto (compuesto en más de un 90% por aspirantes a empleos asalariados) se disparó, mientras que los empleos existentes se volvieron más inestables. Paralelamente los ingresos reales *per cápita* de los trabajadores no asalariados, se redujeron enormemente.

Gráfico 2
Colombia, cuatro ciudades principales
Empleo asalariado y no asalariado como porcentaje de la población en edad laboral



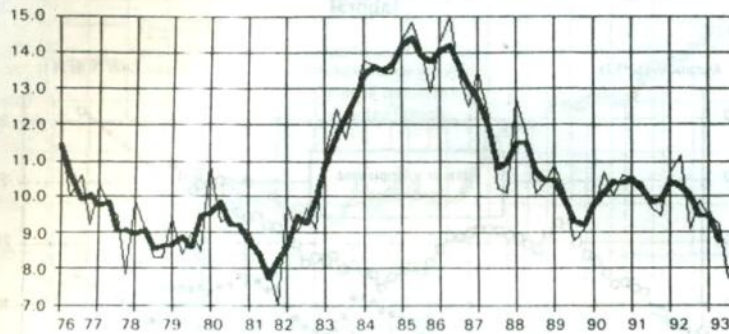
Fuente: DANE, encuestas de hogares del DANE. El empleo asalariado cubre los obreros y empleados privados y públicos. El no asalariado a los trabajadores por cuenta propia, patrones, ayudantes familiares y servicio doméstico. Los datos se calculan como porcentaje de la población en edad laboral (12 o más años). Hasta 1989 se refieren a las cuatro ciudades principales y han sido suavizados mediante medias móviles trimestrales. Para los junios de 1990 y 1992 se refieren a las cuatro áreas metropolitanas principales (que incluyen municipios aledaños). Las líneas punteadas extrapolan la tendencia 1990/1992

1. Alza en la tasa de desempleo y aumento de los empleos asalariados temporales

En las cuatro ciudades principales (Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla) la tasa de desempleo total pasó del 9.7% al 14.1% entre 1980 y 1985 (Gráfico 3). En junio de 1986, alcanzaría su máximo pico (casi 15.0%). Paralelamente el porcentaje de empleos asalariados temporales aumentó alcanzando

Medellín, enero-junio 1994

Gráfico 3
Colombia, cuatro ciudades principales. Tasa de desempleo abierto (1976-1993)



Fuente: DANE, Encuestas de hogares. Las cuatro ciudades son: Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla. Desde 1990, los datos se refieren a la áreas metropolitanas (que incluyen municipios aledaños a las capitales). Los datos suavizados se calculan mediante medias móviles trimestrales.

do a representar, en junio de 1984, el 15.2% del empleo en las empresas privadas⁴ (véase Cuadro 12, más adelante).

2. Elevación de los salarios reales y disminución de los ingresos de los trabajadores independientes

Sin embargo, cuando la inflación se desaceleró pasando de un promedio del 25.1% a uno del 21.5% entre ambos períodos, los salarios nominales, indexados sobre la inflación de los años pasados, siguieron creciendo al ritmo tradicional. En términos reales el salario mínimo acumuló una ganancia del 12.3% entre 1980 y 1984 y el salario del sector privado una del 9.5%.⁵ En cambio, los ingresos reales de los trabajadores por cuenta propia,

4 DANE: Base de datos sobre empleo para las cuatro principales ciudades. Véase además, CIE, Universidad de Antioquia, *Perfil de coyuntura económica*, primer semestre de 1988.

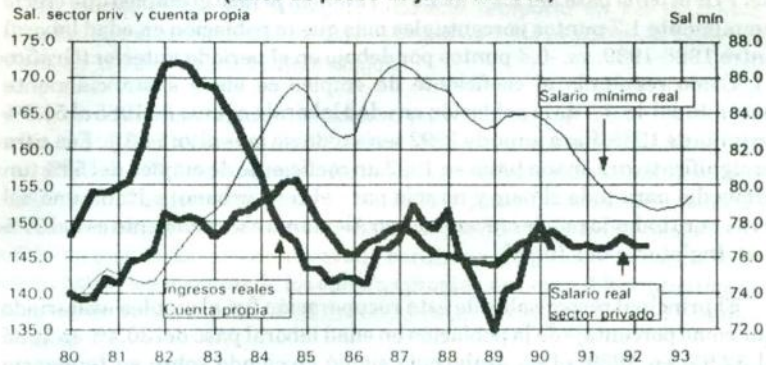
5 Fuente: la misma del Gráfico 4.

carentes de toda reglamentación, se redujeron considerablemente: entre 1981 y 1984 perdieron el 12.2% (Gráfico 4)

Gráfico 4

Colombia, cuatro ciudades

Comportamiento de los salarios y los ingresos reales de los cuentas propia

Salario mínimo: eje derecho, Otros: eje izquierdo
(Miles de pesos de junio de 1993)

Fuente: DANE, encuestas de hogares. Se trata de ingresos laborales. Las cifras nominales se deflataron por el IPC al consumidor nacional y están expresadas en miles de pesos de junio de 1993. Los datos son promedios de los cuatro trimestres anteriores

Así pues, hacia junio de 1985 casi el 15% de la fuerza laboral de las cuatro ciudades principales carecía de todo empleo, pero además el 21% devengaba ingresos inferiores al salario mínimo. Desempleados y trabajadores por debajo del mínimo representaban el 36% de la fuerza laboral de las cuatro principales ciudades.⁶

6 Fuente: DANE, Encuestas de hogares. La tasa de subremuneración se calcula como el cociente entre la población ocupada con ingresos inferiores al mínimo legal y la fuerza de trabajo. La suma de la tasa de desempleo y la tasa de subremuneración indica el porcentaje de la fuerza laboral que, o no tiene empleo o devenga ingresos inferiores al mínimo legal.

Medellín, enero-junio 1994

C. La situación se revirtió durante la segunda mitad de la década de los ochentas

1. Alza en el coeficiente de empleo y reducción en la desocupación

Durante la segunda mitad de los ochentas, la tasa anual de crecimiento del PIB se recuperó pasando del 2.3% (1981-1985) al 4.6% (1986-1989). La del PIB urbano pasó del 2.2% al 3.9%. También lo hizo el empleo que creció anualmente 1.7 puntos porcentuales más que la población en edad laboral entre 1986-1989, vs. -0.4 puntos por debajo en el período anterior (Gráfico 1). Como resultado el coeficiente de empleo se elevó sustancialmente pasando del 48.3% de la población en edad laboral en junio de 1985 al 51.9% en junio de 1989. Para junio de 1992 sería todavía más alto: 54.3%. Esa cifra es significativa: España tenía en 1992 un coeficiente de empleo del 50% (un promedio para todo el país y no solo para el caso urbano) e Italia uno del 55%. Pero todavía puede crecer más (en Alemania ese coeficiente es del 67% y en Inglaterra del 70%).⁷

El principal responsable de esta recuperación fué el empleo asalariado que como porcentaje de la población en edad laboral pasó del 30.4% en 1985 al 32.9% en 1989; el no asalariado siguió creciendo sobre su tendencia histórica (Gráfico 2)

Para fines de 1987, los desempleados habían caído al 10%, cifra que, con algunos altibajos, se mantuvo hasta mediados de 1993 (Gráfico 3). La reducción en el poder de compra del salario mínimo real que se produjo en la segunda mitad de los ochentas le resta significación a la cifra de trabajadores con ingresos inferiores al salario mínimo legal. Con todo hay que constatar que, para finales de 1989, se habían reducido al 17.5% de la fuerza laboral urbana. Desocupados y trabajadores con ingresos inferiores al mínimo representaban el 27.5% de misma, 8.5 puntos menos que en 1985.⁸

⁷ *The Economist*, July 24th 1993, p.33.

⁸ Fuente: DANE, Encuestas de hogares.

2. Mayor uso de trabajadores temporales asalariados y caída en los ingresos reales

Sin embargo, esta mejora en la ocupación se logró a costa de un alza en la temporalidad del empleo asalariado y de la pérdida del poder de compra de los ingresos laborales.

En efecto, el uso del trabajo asalariado temporal en las empresas privadas siguió creciendo pasando del 15.4% en 1984 al 16.3% en 1988 y al 20.3% en 1992 (Cuadro 12 más abajo).

De otro lado la inflación se aceleró pasando de una media del 21.5% entre 1981-1985 a una del 24.8% entre 1986-1990. En 1991 fué del 26.8% y en 1992 del 25.1%. Los más afectados fueron los salarios mínimos que perdieron 9.1 puntos entre junio de 1984 y junio de 1992. Los salarios medios reales, favorecidos relativamente por la caída en el desempleo, sufrieron menos. En el sector privado perdieron 7.0 puntos en ese período. Por su parte, los ingresos de los cuentos propia perdieron 8.2 puntos (los de los cuentos propia no profesionales 5.0 puntos). Ver gráfico 4 *supra* y cuadro 14 *infra*.

D. Apertura económica

Con todo, desde 1988, el crecimiento Colombiano había comenzado a amortiguarse de nuevo y la inflación a acelerarse peligrosamente. El fenómeno fué interpretado como un bloqueo estructural: detrás de la mayor inflación estaba el menor crecimiento potencial (que traducía los incrementos de la demanda en alzas de precios) y detrás del menor crecimiento operaban dos causas principales: la productividad de los factores se había estancado [Montenegro (1991)] y la inversión había perdido dinamismo. El problema se atribuyó al tradicional modelo de desarrollo hacia adentro.⁹ Con el visto bueno de los organismos internacionales de crédito, el país decidió cambiar de rumbo y *abrir la economía*. Durante el segundo semes-

9 Cfr. República de Colombia (1991), p.7 ss. Véase también Banco de la República (1990).

24 Hugo López C.

tre de 1990 y el primero de 1991, el nuevo Gobierno del presidente César Gaviria liberó la casi totalidad de las importaciones y flexibilizó los mercados financiero, cambiario y laboral .

1. El desempleo se ha mantenido por debajo del 10%

En gran parte, los resultados del nuevo modelo están aún por ver. Hasta 1992 el crecimiento económico no se había acelerado; durante 1993 parece estar aumentando sustancialmente. A pesar de ello hasta ahora el empleo urbano ha venido creciendo a tasas modestas incluso durante el año en curso (véase Gráfico 1A) y sin embargo el desempleo abierto no se ha disparado y se ha mantenido por debajo del 10%. Es más, las cifras del septiembre de 1993 indicaban una reducción sustancial del mismo (7.7% en las cuatro áreas metropolitanas principales). Las predicciones sobre los efectos de la apertura comercial¹⁰ no se han cumplido hasta ahora; ojalá pudiéramos ahorrarnos definitivamente ese costo potencial. Hasta el primer trimestre de 1993, el auge de las exportaciones no tradicionales había logrado compensar el efecto negativo que, sobre la ocupación, debió tener el menor dinamismo de la exportaciones tradicionales y de las ventas domésticas. A pesar de que el segundo trimestre del año fué malo en materia de generación de empleo, el tercero mostró, como se dijo, un repunte considerable. Aparentemente, y a pesar del bache apreciable que se ha abierto en la balanza comercial, el buen desempeño de la construcción, el gasto público y el auge del empleo comercial -alimentado por el boom del comercio exterior- han seguido garantizando un dinamismo modesto pero suficiente para la ocupación urbana.

2. Una nueva crisis de empleo no está excluída; pero la tasa de desempleo no se dispararía

En realidad el riesgo no proviene de la política arancelaria sino de la política aduanera (contrabando) y en particular de la cambiaria. No está excluído que una inadecuada política cambiaria afecte gravemente la actividad doméstica y las exportaciones más intensivas en empleo. Hasta

10 Cfr. Ramirez (1991) y Botero, Lotero (1992)

ahora el desempeño del empleo ha sido adecuado. Con todo, aún si se repitiera una crisis de la misma magnitud de la de 1980/1985 el coeficiente de empleo se afectaría, ciertamente, pero la tasa de desempleo no subiría a niveles del 14/15% (cfr Anexo E, *infra*).

3. Para consolidar los resultados de la segunda mitad de los ochentas basta un crecimiento económico moderado

Con tal que en el futuro se mantengan unas tasas de crecimiento económico moderadas, el *volumen* de empleo podría seguir aumentando por encima de la población en edad laboral ya que esta se está desacelerando. Bajo esta condición, la tasa de desocupación debe tender a caer a más largo plazo y los resultados obtenidos durante la segunda mitad de los años ochenta podrían consolidarse.

4. Aún así, los efectos del nuevo modelo sobre la *calidad* del empleo siguen siendo inciertos

En teoría el grado de salarización de la ocupación debería aumentar (reabsorbiendo los empleos no asalariados, más precarios); la productividad tendrá que crecer y, en teoría al menos, los salarios subirían rápida y sostenidamente disminuyendo la pobreza. En la práctica ese proceso de ajuste será lento: la inestabilidad del empleo asalariado es muy elevada en Colombia y apenas ha comenzado a morigerarse recientemente (cfr sección IIC *infra*); los salarios medios reales se deterioraron desde mediados de los ochentas; la seguridad social posee una cobertura muy limitada. Aún si lograran sortearse los peligros de la revaluación cambiaria, existe el riesgo de que la apertura promueva apenas actividades de pequeña y mediana escala, destinadas a la exportación (confecciones, cuero, etc.) y basadas principalmente en el uso de un personal inestable y pobremente remunerado.

E. Anexo: modelo econométrico para la participación laboral y el desempleo en las cuatro principales ciudades

1. El coeficiente de empleo

$$(1) CE_t = Et/PET_t$$

Medellín, enero-junio 1994

CEt: coeficiente de empleo en el trimestre t. Mide el porcentaje de la población en edad laboral que está ocupada

Et: empleo en el trimestre t

PETt: Población en edad laboral en el trimestre t

$$(2) CE_t = (1 + nt) \cdot CE_{t-4}$$

nt: tasa de crecimiento anual de CE

$$(3) nt = (e - r) / (1 + r)$$

r: crecimiento anual de la población en edad laboral

e: crecimiento anual del empleo

Debe notarse que, debido a las imprecisiones de estimación sobre la población en edad (que depende de la población total) laboral, la tasa de crecimiento del empleo es también imprecisa. En cambio la tasa de crecimiento del coeficiente de empleo es una variable que se mide directamente de la muestra del DANE.

2. La tasa de participación laboral

$$(4) P_t = CE_t^a + d_1^b + g \cdot EST + d \cdot VED_{t-1}$$

P_t : tasa global de participación laboral (en porcentaje) en el trimestre t. Mide el porcentaje de la población en edad laboral que participa en el mercado laboral (sea que esté ocupada o desempleada).

d_1 : tasa de desempleo en el trimestre t-1

EST: variable de estructura. Si $P_t < 54\%$, $EST = 0$, si $P_t \geq 54\%$, $EST = 1$. Para fines de predicción (caso que prohíbe calcular la participación a partir de su propio valor) puede utilizarse la siguiente propiedad de la serie histórica: si $CE_t \geq 49\%$, $P_t \geq 54\%$. Por tanto $EST = 1$ si $CE_t \geq 0.49$.

VED_t : variación estacional del desempleo ($d_4 - d_5$)

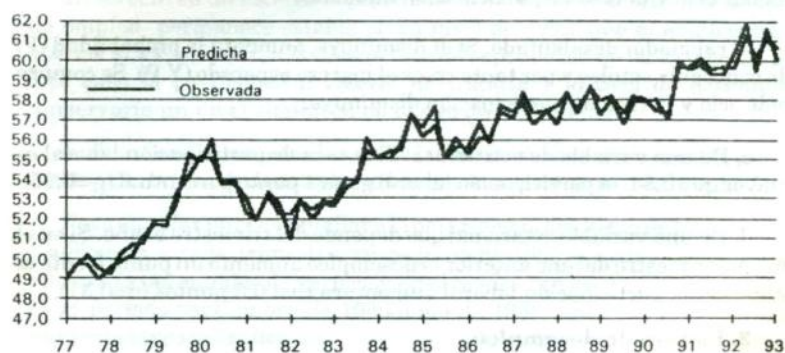
a, b, g, d : parámetros.

Esta ecuación se ajustó para los 62 datos trimestrales (marzo de 1977-marzo de 1993) recolectados por el DANE para las cuatro ciudades principales, mediante métodos no lineales (programa Shazam), con los siguientes resultados: R^2 (entre observada y predicha)=0,9766; D.W.=2,2567. Valor de los parámetros (entre paréntesis va el estadístico T): $a=0,99808$ (681,04); $b=0,73607$ (33,675); $g=0,94988$ (6,3622). $d=0,30851$ (5,4648). El gráfico 5 visualiza la bondad del modelo.

De hecho esta ecuación hace depender el comportamiento de la partici-

Gráfico 5

Tasa de participación laboral observada y predicha por el modelo
Cuatro ciudades principales 1977-1993



pación laboral de cuatro factores:

a. Directamente del comportamiento del coeficiente de empleo (CE_t^*). Si este aumenta aquella aumentará casi en la misma proporción (la elasticidad parcial a es casi igual a la unidad). Este primer factor recoge los casos del trabajador alentado y desalentado:

Medellín, enero-junio 1994

28 Hugo López C.

-Trabajador alentado. Si CE_t aumenta, aumenta la probabilidad (P) de conseguir empleo y por tanto crece el ingreso esperado ($Y.P$). La tasa de participación aumenta.

-Trabajador desalentado. Si CE_t disminuye, disminuye la probabilidad (P) de conseguir empleo y por tanto cae el ingreso esperado ($Y.P$). La tasa de participación disminuye.

b. Directamente de la tasa de desempleo del trimestre anterior (d_{t-1}^{b}). Si el desempleo está aumentando también lo hará la participación laboral pero en una proporción menor (la elasticidad parcial b es menor que la unidad). Este segundo factor recoge los casos del trabajador adicional y del trabajador excedente:

-Trabajador adicional. Si d_{t-1} aumenta, cae la probabilidad (P) de conseguir empleo y por tanto disminuye el ingreso esperado ($Y.P$). Se compra menos ocio y la tasa de participación aumenta.

-Trabajador desalentado. Si dt disminuye, aumenta la probabilidad (P) de conseguir empleo y por tanto crece el ingreso esperado ($Y.P$). Se compra más ocio y la tasa de participación disminuye.

c. De una variable de estructura. Si la tasa de participación laboral es mayor que 0.54, la participación laboral gana 1 punto porcentual ($g = 0,95$).

d. De una variable estacional que depende del trimestre el año. Si en el mismo trimestre del año anterior el desempleo aumentó un punto frente al anterior, la participación laboral aumentará casi 0,3 puntos ($d = 0,31$).

3. La tasa de desempleo

$$(5) dt = (PEAt - Et) / PEAt = 1 - (CEt / Pt)$$

4. Uso predictivo del modelo

a. Este modelo puede usarse para predecir la participación laboral y el desempleo, dada una tasa anual futura de crecimiento de la ocupación. Véase Cuadro 1.

El primer escenario es moderadamente optimista. Supone que el coeficiente de empleo crece, a partir de marzo de 1993 y hasta finales de 1999, a una tasa sostenida del 1,5% anual. Aceptando que la población en edad laboral de las cuatro ciudades principales aumenta al 2% anual ello significaría una tasa anual del 3,5% anual para del empleo. En este escenario el coeficiente de empleo pasaría del 54,6% (valor medio anual observado en 1992) al 60,5%. La participación laboral aumentaría 4,9 puntos en esos 7 años pasando del 60,5% al 65,4%. Y la tasa de desempleo disminuiría del 10,2% al 7,4%.

El segundo escenario medio. Supone que el coeficiente urbano de empleo crece a una tasa del 1% anual (lo que significa que el empleo crece a una tasa del 3%). En este caso el coeficiente de empleo pasaría del 54,6% al 58,5% en 1999. La participación laboral aumentaría apenas 3,2 puntos en esos 6 años pasando del 60,5% al 63,7%. Y la tasa de desempleo disminuiría del 10,2% al 8,1%.

El tercero es un escenario pesimista. Asume que el coeficiente urbano de empleo permanece estable en su nivel de 1992, que el empleo crece apenas al 2%, es decir, a la misma tasa de la población en edad laboral. En este caso la participación laboral no crecería y la tasa de desempleo conservaría un nivel similar al de marzo de 1993 (9,6%).

b. Simulación durante el resto de la década de una crisis similar a la de 1980/1985: la tasa de desempleo urbano no aumentaría por encima del 11%.

Para simular un crisis similar a la del primer quinquenio de los ochentas e aplicaron a cada trimestre, entre junio de 1993 y marzo de 1999, las mismas tasas anuales de variación en el coeficiente de empleo observadas en el período septiembre de 1980/junio de 1986. Los resultados son los siguientes (véase Gráfico 6):

a. Aunque su punto de partida es más alto (48.7 en 1980; 54.3 en 1993), el comportamiento del coeficiente de empleo sigue, por hipótesis, un patrón igual al observado durante la primera mitad de los ochentas. Entre 1992 y 1995 su valor medio se reduce en 1.7 puntos pasando del 54.6 al 52.9. Luego se recupera levemente y termina con un valor medio de 53.5 en 1998, todavía inferior en casi un punto al de precrisis

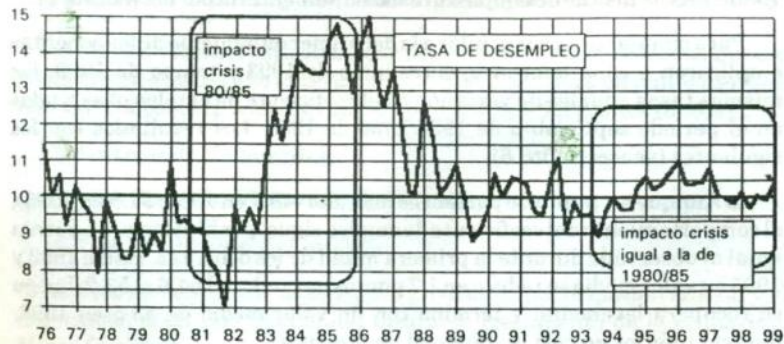
Medellín, enero-junio 1994

b. Por su parte -y a pesar de estar regida por el mismo modelo implícito- la evolución trimestral de la participación laboral difiere de la registrada durante la crisis de los ochentas. Cae entre 1992 y 1995 en 1 punto pasando del 60.1 al 59.1. Después permanece relativamente estable hasta 1988 cuando termina con un nivel del 59.4. Si hubiera seguido el patrón de los ochentas debería haber aumentado notablemente en 1996 y 1997.

Cuadro 1
Simulación 1993/1999 de la participación laboral y el desempleo
para varias hipótesis de crecimiento del empleo
(valores medios anuales para las 4 ciudades principales)

Año	Crec empleo = 3.5% Crec CE = 1.5% anual			Crec CE = 1% anual Crec empleo = 3%			Crec CE = 0% anual Crec empleo = 2%		
	Dt	Pt	CEt	Dt	Pt	CEt	Dt	Pt	CEt
92	10.2	60.5	54.6	10.2	60.5	54.6	10.2	60.5	54.6
95	8.7	62.4	57.0	9.0	61.8	56.2	9.6	60.5	54.7
99	7.4	65.4	60.5	8.1	63.7	58.5	9.6	60.5	54.7
Crecim anual 92/99	-4.4	1.1	1.5	-3.2	0.7	1.0	-0.8	0.0	0.0

Gráfico 6
Simulación de una crisis semejante a la de 1980/85 sobre la participación
laboral y el desempleo en las cuatro ciudades principales





c. El comportamiento más sorprendente es el de la tasa de desempleo. Inicialmente, como sucedió en 1981 se reduce ante el primer impacto de la crisis [pasa del 9.5% en marzo de 1993 al 9.0% en septiembre de 1993. A continuación, siguiendo un patrón oscilatorio, aumenta hasta alcanzar un pico del 11% en marzo de 1996 (en el mes correspondiente de junio de 1983 esa tasa había sido del 12.4%). Para marzo de 1997 será todavía del 10.8%]. Finalmente tiende a reducirse y termina en el 10.0% en promedio para 1998. Debe notarse que el máximo del 11% en marzo de 1996 no solo es muy temprano (el mes correspondiente en los ochentas es junio de 1993 cuando la tasa fué del 12.4%) sino que también resulta es muy inferior a los máximos valores registrados durante la crisis de los ochentas: junio de 1985=10.2%, junio de 1986= 15.0%.

II. Balance del periodo 1980-92: la situación actual del mercado laboral urbano

A. Desempleo estructural y grupos vulnerables: jóvenes y mujeres

1. Crecen tendencialmente los cesantes y bajan los aspirantes

Desde mediados de la década de los ochentas el porcentaje de aspirantes en el desempleo urbano ha venido cayendo: 32.6% en 1986; 28.6% en 1988;

Medellín, enero-junio 1994

25.7% en 1990 y 25.3% en 1992. De manera concomitante, el de los cesantes aumentando tendencialmente: pasó del 67.4% en 1986 al 74.7% en 1992.¹¹ Lo hará cada vez más a medida que la demografía se encargue de reducir todavía más la importancia de los jóvenes en la fuerza de trabajo.

2. El desempleo urbano ha venido adquiriendo un carácter marcadamente estructural

Paralelamente, el desempleo ha venido adquiriendo en los últimos años un carácter marcadamente estructural (véase Gráfico 7). Puede definirse como el mínimo histórico alcanzado en cuatro principales ciudades Colombianas: casi 8.0% en 1981. Dado que la tasa de desempleo de septiembre de 1993 había tocado de nuevo ese piso mínimo, el desempleo cíclico (el que supera ese mínimo histórico) había sido completamente superado. El desempleo estructural se debe tanto a las deficiencias del sistema de información laboral (que alarga indebidamente el período medio de búsqueda), como a la falta de correspondencia entre las características de la oferta y la demanda de trabajo. Los grupos más afectados son los jóvenes y las mujeres.

3. La probabilidad de salir del desempleo disminuye con el tiempo de búsqueda. Quien no consiga trabajo desde el comienzo se queda desempleado. Signo de problemas de calificación

La probabilidad mensual de salir del desempleo disminuye con el tiempo de búsqueda. En el primer mes es del 20%; en el tercer mes del 15%; en el sexto mes del 13%. Después se estabiliza alrededor del 10%. Esa probabilidad es mayor para los hombres que para las mujeres, sobre todo en los primeros 6 meses. Debido a ello el 44.3% de las mujeres que entran a la cola de espera del desempleo siguen esperando por un puesto hacia finales del sexto mes. Para los hombres la cifra es mucho menor: 39.3%. Véase Cuadro 2.

¹¹ DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas, junios.

Aparentemente, las empresas hacen una selección rápida de los mejores aspirantes. Los demás deben tener problemas de calificación.

Gráfico 7
Desempleo cíclico y desempleo estructural
Cuatro áreas metropolitanas principales
1976-1993



Fuente: DANE, Encuestas de hogares.
La tasa de desempleo está suavizada mediante medias móviles trimestrales

Cuadro 2
Probabilidades de salir del desempleo y de seguir desempleado
Cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1992

Mes	Probabilidad mensual de salir del desempleo medida a mitad del mes:			Probabilidad de seguir estando desempleado medida a fin del mes:		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1	0.200	0.170	0.183	0.806	0.834	0.822
3	0.150	0.131	0.138	0.588	0.634	0.615
6	0.130	0.115	0.121	0.392	0.443	0.422
12	0.113	0.102	0.106	0.192	0.234	0.217
18	0.105	0.096	0.099	0.100	0.130	0.118

Fuentes y metodología. Las mismas del cuadro.

Medellín, enero-junio 1994

4. Casi toda la reducción reciente del desempleo se debe al acortamiento del tiempo de búsqueda de empleo. Sin embargo este sigue siendo superior al de los años setenta

La tasa de desempleo puede subir o bajar sea porque, a duración constante de la búsqueda, cambia el número de personas afectadas o porque, a igual número de personas afectadas, la duración de la búsqueda varía [López (1988)].

La tasa de incidencia del desempleo (T_i) mide el número de personas distintas afectadas anualmente por el desempleo, como proporción de la fuerza de trabajo. Bajo la hipótesis de que nadie repite desempleo en el año, puede definirse como:

$$(1) T_i = 52 \cdot T_d / T_b$$

y la tasa de desempleo resulta ser igual a:

$$(2) T_d = (T_b / 52) \cdot T_i$$

en esas expresiones:

T_d : Tasa de desempleo

T_b : Tiempo medio de búsqueda de trabajo¹²

52: número de semanas del año.

¹² El tiempo de búsqueda debe ser el medio efectivo, es decir la duración media completa de la búsqueda de empleo por persona afectada. En Colombia las cifras se refieren apenas a la duración incompleta (medida hasta la fecha de la encuesta), lo que tiende a sesgar hacia abajo la duración efectiva (algunos seguirán desempleados todavía más). Pero de otra parte, por el carácter trimestral de los sondeos no se entrevistan las personas que, a la vez, se desemplearon y consiguieron un nuevo empleo en el trimestre, lo que tiende a sesgar la cifra del DANE hacia arriba.

El significado de la ecuación (1) puede entenderse con un ejemplo. Si la tasa anual de desempleo fuera del 10% (10 desempleados de cada 100 personas en la Población Económicamente Activa -PEA-) y la duración de la búsqueda de 1 año, sólo 10 personas distintas serían afectadas durante el año (cada una 52 semanas) y la tasa de incidencia sería también del 10%. Si en cambio, la duración de la búsqueda fuera de 6 meses 20 personas distintas serían afectadas por el desempleo (cada una 26 semanas) y la tasa de incidencia sería del 20%.

Por su parte la ecuación (2) indica que, si la tasa de incidencia del desempleo fuera constante, el desempleo podría reducirse disminuyendo el tiempo de búsqueda de trabajo. Si 10 personas distintas (el 10% de la fuerza de trabajo) sufren desempleo en el año y la longitud de la búsqueda cae a la mitad, también lo hará la tasa de desempleo

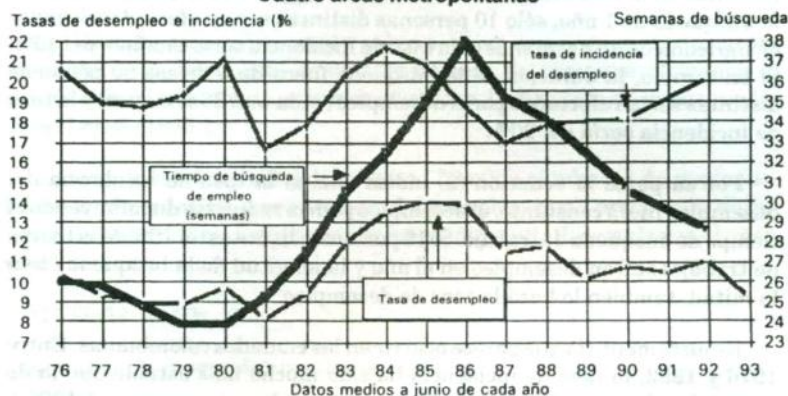
Es justamente lo que parece ocurrir en las ciudades colombianas. Entre 1976 y 1992, la tasa de incidencia ha sido mucho más estable que la de desempleo. Ha variado entre el 17% y el 22% (es decir en un rango del 30%), mientras que la tasa del desempleo ha variado entre el 8.0% y el 14.0% (en un rango del 73%). Por ello la mayor parte del alza del desempleo entre 1980/1986 se debió al alargamiento de la búsqueda (de 24 semanas en 1980 pasó a 38 en 1986) y la mayor parte de la reducción posterior, a que el tiempo de búsqueda se acortó a 28/29 semanas en 1992 Véase Gráfico 8. En síntesis ello significa que el desempleo afecta sobre todo a un grupo poblacional relativamente estable. Como veremos en seguida se trata de los jóvenes de ambos sexos y de las mujeres adultas

5. El peso de las mujeres en la fuerza laboral crece, el de los jóvenes disminuye. El mercado no se ha adaptado con la suficiente velocidad

La transición demográfica ha venido reduciendo el peso de los jóvenes en la población en edad laboral de las grandes ciudades colombianas. Para los jóvincitos menores de 20 años pasó del 24.6% al 20.3% entre 1984 y 1992 y para los de 20 a 29 años del 30.0% al 27.4% Debido a problemas en el aparato escolar (quizá a la menor retención que alimenta una participación laboral más elevada), el peso de los menores de 20 años en la fuerza laboral

Medellín, enero-junio 1994

Gráfico 8
Tasa de desempleo, tasa de incidencia y duración del desempleo
Cuatro áreas metropolitanas



Fuente: DANE, encuestas de hogares. 1) El tiempo de búsqueda (Tb) se define como el transcurrido desde el inicio de la búsqueda de trabajo tanto para los aspirantes como para los cesantes. 2) La tasa de incidencia del desempleo (Ti), calculada como porcentaje de la PEA se define como $Ti = 52 \cdot Td / Tb$, donde Td es la tasa de desempleo.

cayó menos: pasó entre esas mismas dos fechas del 10.9% al 9.3%. En cambio la de los situados entre 20 y 29 años se redujo considerablemente pasando del 37.7% al 33.8% (entre 20 y 29 años).

En todo caso, ello ha generado una relativa escasez de mano de obra juvenil. Por ello la participación de los jóvenes en el desempleo ha venido bajando. Para los menores de 20 pasó del 23.5% al 21.6%. Para los de 20 a 29 años del 51.7% al 45.9%.

Por su parte, la participación laboral de las mujeres urbanas ha seguido subiendo rápidamente. En las cuatro ciudades más importantes pasó del 40.3 en 1984, al 48.9% en 1992. Debido a ello el peso relativo de las mujeres en la fuerza laboral ganó 3.3 puntos entre 1984 y 1992 (del 39.5% pasó al 42.8%). Aunque el mercado laboral ha venido respondiendo parcialmente a este fenómeno [Tenjo, (1982)], no lo ha hecho con la suficiente velocidad y el desempleo femenino que representaba el 49.9% del total en 1984 ha pasado a ser el 58.2% (dato para 1992). Véase Cuadro 3.

Cuadro 3
Participación de las mujeres y jóvenes en la fuerza laboral, el empleo y el desempleo

Cuatro áreas metropolitanas, 1984-1992					
	84	86	88	90	92
Participación femenina (%)					
1. Pobl. en edad laboral	53.9	54.3	54.6	54.2	54.2
2. Fuerza de trabajo	39.5	40.5	41.4	41.2	42.8
3. Desocupados	49.9	53.3	53.4	55.7	58.2
4. Ocupados	37.8	38.2	39.8	39.4	40.9
Participación menores de 20					
1. Pobl. en edad laboral	24.6	22.7	21.1	20.9	20.3
2. Fuerza de trabajo	10.9	10.0	9.5	8.3	9.3
3. Desocupados	23.5	19.9	20.6	19.6	21.6
4. Ocupados	8.9	8.3	8.1	7.0	7.8
Participación 20 y 29 años					
1. Pobl. en edad laboral	30.0	30.3	30.1	28.1	27.4
2. Fuerza de trabajo	37.7	38.3	37.4	35.0	33.8
3. Desocupados	51.7	53.5	52.7	47.5	45.9
4. Ocupados	35.5	35.6	35.4	33.4	32.3

Fuente: DANE, Encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas, meses de junio.

Justamente esta plétora relativa de mujeres ha impedido que las brechas de ingresos laborales se cierren. La diferencia porcentual entre los ingresos femeninos y masculinos ha permanecido estable desde 1986 en las cuatro grandes áreas metropolitanas. En ese año y en promedio, las mujeres ocupadas devengaban un 31.1% menos que los hombres. Para 1992 la brecha seguía siendo del 29.5%. En el caso de los empleos asalariados la diferencia era del 15.8% en 1984; seguía siendo del 15.7% en 1992. Permaneció más o menos constante en las medianas y grandes empresas, creció en el sector público y se redujo en las microempresas. Solo las mujeres que trabajan por cuenta propia han logrado aminorar sustancialmente el diferencial de ingresos, que pasó del 49.7% al 36.4% entre esas mismas dos fechas. Véase cuadro 4.

Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 4
Brechas de ingresos laborales entre hombres y mujeres
Cuatro áreas metropolitanas 1984-1992 (% frente al salario masculino)

	84	86	88	90	92
1. Total	-32.7	-31.1	-31.5	-31.2	-29.5
2. Asalariados	-20.2	-15.8	-15.4	-17.8	-15.7
Microempresas	-15.3	-18.0	-10.9	-10.3	-9.1
Med/grandes	-26.8	-19.8	-22.7	-21.7	-21.1
Sector público	-18.5	-13.8	-13.1	-20.1	-18.1
3. Cuenta propia	-46.1	-49.7	-45.3	-40.1	-36.4
Informales	-45.6	-47.8	-47.0	-42.0	-40.7
Profes./téc.	-32.8	-51.9	-36.1	-29.2	-4.4
4. Patronos	-30.1	-7.3	-37.8	-24.5	-29.8
Microempr.	-23.0	0.9	-34.7	-20.7	-22.6
Med./grandes	-41.3	-9.3	-45.6	-22.5	-36.8
5. Otros empleos	-14.5	-16.6	-14.2	-19.9	-25.6
Svcio domést.	-14.5	-16.6	-14.2	-19.9	-25.6

Fuente: DANE, Encuestas de hogares.

6. Jóvenes menores de 20 años y mujeres mayores de 20: casi el 70% de los desempleados

El desempleo abierto golpea más intensamente a los jóvenes y a las mujeres, sobre todo a los de las clases bajas y con nivel de educación secundaria. En junio de 1992 y en las cuatro áreas metropolitanas principales, el 58.2% de los desempleados eran mujeres y el 22.1% jóvenes (hombres o mujeres) menores de 20 años. El 69.1% de los desempleados o eran jóvenes de menos de 20 o eran mujeres. El 60% tenían algún grado de educación secundaria y cerca del 85% pertenecían a los estratos bajo/bajo, bajo y medio/bajo. Véase Cuadro 5.

-En esa misma fecha, la tasa de desempleo media en las cuatro áreas metropolitanas principales era de 11.0%. En cambio, el desempleo de los jóvenes de menos de 20 años era del 25.2% y el de los de 20 a 29 años del 15.4%.

-El desempleo de las mujeres (15.0%) era casi el doble del de los hombres (8.0%).

Lecturas de Economía No. 40

Cuadro 5
Tasas de desempleo para diversos grupos
Cuatro áreas metropolitanas. Junio de 1992

	Tasa desempl.	aporte al des. total		Tasa desempl.	aporte al des. total		Tasa desempl.	aporte al des. total
A. EDAD			B. EDUCACION			C. ESTRATO		
1. < 20	25.4	22.1	1. Ninguno	8.3	1.4	1. BB	14.7	8.4
Hombres	22.3	10.9	Hombres	8.4	0.7	Hombres	10.8	3.9
Mujeres	29.4	11.2	Mujeres	8.2	0.7	Mujeres	21.1	4.6
2. 20-29	15.4	44.5	2. Prim. incompl.	10.0	10.0	2. B	13.2	30.2
Hombres	11.4	17.3	Hombres	8.0	4.6	Hombres	9.4	13.0
Mujeres	19.8	27.1	Mujeres	12.5	5.4	Mujeres	19.0	17.2
3. 30+	6.3	33.4	3. Prim. completa.	9.4	15.1	3. MB	10.9	45.9
Hombres	4.4	14.0	Hombres	7.6	7.3	Hombres	7.8	18.9
Mujeres	9.2	19.4	Mujeres	11.9	7.8	Mujeres	15.2	27.0
			4. Secund. incompl.	14.1	37.6	4. MM	9.7	12.0
			Hombres	9.7	15.7	Hombres	6.9	4.5
			Mujeres	20.7	21.9	Mujeres	13.0	7.5
			5. Secund. compl.	12.2	22.4	5. MA	4.9	2.8
			Hombres	7.7	7.6	Hombres	4.7	1.3
			Mujeres	17.3	14.8	Mujeres	5.1	1.5
TOTAL	11.0	100.0	6. Superior	7.6	13.5	6. A	3.0	0.7
Hombres	8.0	41.8	Hombres	5.9	5.8	Hombres	3.2	0.3
Mujeres	15.0	58.2	Mujeres	9.7	7.7	Mujeres	2.7	0.4

Fuente Dane, Encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1992.

-En el estrato bajo/bajo la tasa de desocupación era del 14.7%; en el bajo del 13.2%, en el medio/bajo del 10.9% y en el medio/medio del 9.7%. En contraste era apenas del 4.9% en el medio alto y del 3.0% en el alto.

-En fin, la desocupación era del 14.1% para el nivel de secundaria incompleta y del 12.2% para el de secundaria completa, mucho mayor que en registrado para quienes carecían de toda educación (8.3%), o tenían apenas primaria incompleta (10.0%) o completa (9.4%) o superior (7.6%).

7. Desempleo juvenil de corta duración. El de las mujeres mayores de 30 de larga duración

El desempleo juvenil, en especial el de los jovencitos de menos de 20 años, tiende a ser de corta duración. Consiguen más rápidamente trabajo: el 26% de los varones menores de 20 años y el 24% de las mujeres de esa misma edad han salido del desempleo al cabo del primer mes de búsqueda,

Medellín, enero-junio 1994

Para el conjunto de la población las cifras son del 19.4% (hombres) y del 16.6% (mujeres). En el grupo menor de 20 años, la probabilidad de seguir desempleado al cabo de un año de búsqueda es 11% (hombres) y 13% (mujeres). En cambio para el total de los desempleados las cifras son entre un 73% y un 77% más altas: 19% y 23% respectivamente. Véase Cuadro 6.

Por su parte, la desocupación de las mujeres, en especial de adultas, exhibe una duración mayor que la media. Dado que las mujeres salen temporalmente, con su matrimonio, del mercado laboral y vuelven a entrar a él después de un tiempo, ese desempleo es fruto de la obsolescencia de las calificaciones y de la falta de un adecuado sistema de reciclaje profesional. Para las mujeres muy jóvenes la probabilidad de seguir desempleadas al cabo del año es similar a la de los hombres: 12.6% vs 10.5% en el grupo de menos de 20 años; 23.0% vs 20.4% en el grupo de 20 a 29. En cambio, el 70% de las mujeres de 30-39 años siguen estando desempleadas al cabo de los 3 meses de búsqueda, el 52% a los 6 meses y el 30% al cabo del primer año. Para los hombres de 30-39 años, esas mismas cifras son del 59%, 40% y 21% respectivamente. Algo similar ocurre con las mujeres de 40-49 años. Al cabo del año el 35% aún aguarda por un puesto (vs el 20% para los hombres de la misma edad). Cfr. Cuadro 6.

B. Empleo informal alto aunque decreciente

Entre 1988 y 1992 la estructura del empleo urbano se modernizó marcadamente (véase Cuadro 7).

1. Aumentó la tasa de salarización

La tasa de salarización del empleo (el porcentaje de obreros y empleados asalariados) aumentó 1.7 puntos en las cuatro áreas metropolitanas principales (Bogotá D.C., Medellín-Valle de Aburrá, Cali-Yumbo y Barranquilla-Soledad. 2)); 1.3 puntos en las seis áreas metropolitanas intermedias (Bucaramanga-Florida Blanca, Cúcuta, Pereira-Dosquebradas, Manizales-Villamaría, Pasto y Villavicencio). En el total de las diez áreas principales aumentó 1.6 puntos pasando del 61.3% al 62.9%.

Cuadro 6
Probabilidades de seguir desempleado
según meses de búsqueda de trabajo y por grupos de edad y sexo
Cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1992

Edad	Probabilidad de seguir estando desempleado a fines del:							
	Primer mes		Tercer mes		Sexto mes		Mes doce	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
12 a 19	0.739	0.756	0.479	0.508	0.276	0.306	0.105	0.126
20-29	0.831	0.832	0.620	0.630	0.418	0.439	0.204	0.230
30-39	0.802	0.874	0.592	0.700	0.404	0.517	0.209	0.296
40-49	0.785	0.895	0.571	0.741	0.386	0.571	0.199	0.351
50-59	0.876	0.857	0.685	0.695	0.480	0.536	0.240	0.343
60+	0.895	0.867	0.767	0.696	0.631	0.522	0.450	0.310
Total	0.806	0.834	0.588	0.634	0.392	0.443	0.192	0.234

	Parámetros función Weibull por edad/sexo				
	a	Est T	β	Est T	R2
Total	0.19627	10.484	0.82618	17.411	0.9773
Hombres	0.21595	11.218	0.81817	18.046	0.9793
H 14-19	0.30257	14.229	0.90904	20.745	0.9837
H 20-29	0.18474	9.531	0.86570	16.513	0.9758
H 30-39	0.22034	11.975	0.78904	18.758	0.9749
H 40-49	0.24261	12.966	0.76284	19.458	0.9807
H 50-59	0.13183	6.319	0.95812	12.560	0.9608
H 60+	0.11114	8.474	0.79403	14.912	0.9689
Mujeres	0.18125	9.973	0.83793	17.008	0.9765
M 14-19	0.27994	10.407	0.80479	15.594	0.9712
M 20-29	0.18448	9.986	0.83536	16.905	0.9764
M 30-39	0.13509	7.491	0.88502	13.992	0.9669
M 40-49	0.11101	6.283	0.90280	12.244	0.9578
M 50-59	0.15486	6.737	0.77770	11.223	0.9445
M 60+	0.14285	4.560	0.84649	8.121	0.9050

Para el cálculo de las probabilidades de seguir desempleado y de salir del desempleo se utilizaron funciones Weibull: 1) Distribución de probabilidad de duración: $F(t) = \Pr(T < t) = 1 - \exp(-a \cdot t^b)$. Donde T: duración de un empleo (variable aleatoria); t: tiempo; a, b: parámetros 2) Función de supervivencia: $S(t) = \Pr(T > t) = \exp(-a \cdot t^b)$ 3) Función de densidad: $f(t) = dF(t)/dt = a \cdot b \cdot t^{b-1} \cdot \exp(-a \cdot t^b)$ 4) Función de azar: $l(t) = f(t)/S(t) = a \cdot b \cdot t^{b-1}$ donde $l(t)$ representa la probabilidad de perder el empleo en el instante t. Si $b = 1$ entonces $l(t)$ es constante. Si $b > 1$ entonces $l(t)$ crece con el tiempo. Si $b < 1$ entonces $l(t)$ decrece con el tiempo. Los datos utilizados

Medellín, enero-junio 1994

42 Hugo López C

proviene de las encuestas de hogares del DANE y se refieren a las cuatro principales áreas metropolitanas en junio de 1992. Se contaba con datos observados sobre $S(t)$ para los grupos de edad y sexo referenciados en el cuadro. En cada una de esas categorías los datos estaban definidos para las siguientes duraciones de búsqueda: menos de 4 semanas, 4-8, 8-12, 12-16, 16-24, 25-28, 28-32, 32-36, 36-40, 40-44, 44-48, 48-72, 72-96, 96 semanas y más. Se aplicaron métodos no lineales para la estimación de a y b . Aclaración a las cifras del cuadro: 1 La probabilidad de supervivencia en t es $S(t)$ estimado según los parámetros de la función. 3 Además de los parámetros Weibull (alfa y Beta) se ofrecen sus estadísticos T . Se presenta también el estadístico R^2 .

2. Creció más el empleo en las medianas y grandes empresas

Paralelamente, el empleo asalariado generado por las medianas y grandes empresas (i.e. por las de 11 y más ocupados) ganó 3.7 puntos porcentuales en las cuatro grandes capitales y 0.7 puntos en las ciudades intermedias. En las diez aglomeraciones urbanas ganó 3.1 puntos porcentuales pasando del 29.9% al 33.3%. En cambio, aunque los asalariados de las microempresas ganaron participación en las seis áreas intermedias, la perdieron en las cuatro principales y, en el agregado de las diez, terminaron cayendo relativamente.

3. Los empleos independientes se redujeron relativamente y también el servicio doméstico y los ayudantes familiares

Perdieron 0.8 puntos en el consolidado de las diez áreas. Esa reducción obedeció exclusivamente a las cuentas propia informales (no «profesionales o técnicos independientes») que bajaron 1.5 puntos; en cambio los profesionales y técnicos independientes, los medianos y grandes patronos y, sobre todo, los microempresarios ganaron participación.

Por su parte los «otros empleos» (servicio doméstico y ayudantes familiares no remunerados) cayeron del 8.3% al 7.4% en las diez áreas, siguiendo una tendencia histórica que lleva ya largos años.

4. Disminuyó el porcentaje de informalidad

Todas esas cifras pueden reducirse en una: el llamado sector informal de la economía urbana (el situado en unidades económicas de hasta 10 ocupados: cuentas propia no profesionales, asalariados y patronos de microempresas, servicio doméstico y ayudantes familiares) redujo

Cuadro 7
Estructura del empleo urbano por tipos en cuatro, seis y diez áreas metropolitanas 1988 y 1992

Tipo empleo	Jun 88			Jun 92		
	4 AREAS PPALES.	6 AREAS INTERMED.	TOTAL 10 AREAS	4 AREAS PPALES.	6 AREAS INTERMED.	TOTAL 10 AREAS
A. ASALARIADOS	62.3	56.8	61.3	64.0	58.1	62.9
1. Microempresas	20.7	22.7	21.1	19.6	24.8	20.6
2. Med./grand. empresas	31.8	21.3	29.9	35.5	22.0	33.0
3. Gobierno	9.8	12.8	10.3	8.8	11.2	9.3
B. INDEPENDIENTES	29.7	33.6	30.4	29.0	33.2	29.8
1. Cuentas propia	23.3	26.2	23.8	22.1	24.7	22.6
a. No prof./técnicos	21.5	24.9	22.1	20.0	23.3	20.6
b. Prof./técnic. independ.	1.9	1.3	1.8	2.0	1.4	1.9
2. Patronos	6.4	7.4	6.6	6.9	8.5	7.2
a. Microempresarios	5.4	6.6	5.6	5.9	7.5	6.2
b. Med./grand. empresar.	0.9	0.8	0.9	1.0	1.0	1.0
C. OTROS EMPLEOS	8.0	9.6	8.3	7.0	8.7	7.4
1. Servicio doméstico	5.5	6.1	5.6	5.2	5.2	5.2
2. Ayudant. fliares	2.4	3.5	2.6	1.9	3.5	2.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
SECTOR INFORMAL	55.6	63.8	57.1	52.6	64.4	54.8
SECTOR FORMAL	44.4	36.2	42.9	47.4	35.6	45.2

FUENTE: DANE, Encuestas de hogares, junio de 1988 y 1992. NOTAS: 1) Cuatro áreas metropolitanas principales: Bogotá D.E., Medellín-Valle de Aburrá, Cali-Yumbo, Barranquilla-Soledad. 2) Seis áreas intermedias: Bucaramanga-Florida Blanca, Cúcuta, Pereira-Dosquebradas, Manizales-Villamaría, Pasto y Villavicencio.

radicamente su importancia relativa en las cuatro principales donde pasó del 55.5% en 1988 al 51.6% en 1992. En las seis intermedias continuó creciendo (impulsado por el auge de las microempresas): 63.8% en 1988; 64.4% en 1992. El consolidado de las diez áreas está marcado por la importancia masiva de las cuatro grandes. Por ello el peso del sector informal también se reduce pasando del 57.1% al 54.8%.

Medellín, enero-junio 1994

C. La inestabilidad laboral se está morigerando, pero sigue siendo muy elevada

1. Se morigera la inestabilidad laboral durante los primeros años de la carrera laboral; la de mediano y largo plazo aumenta ligeramente

Después de haber aumentado sustancialmente durante los años ochentas en las cuatro áreas metropolitanas principales, la inestabilidad del empleo asalariado privado en el primer año subsiguiente al enganche ha comenzado a morigerarse en los noventas.

Un primer indicador de ello es el porcentaje de trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa (Cuadro 8). En las microempresas ese porcentaje, que se había mantenido alrededor del 40.0% entre 1984 y 1988, subió al 44.5% en 1990; en 1992 disminuyó al 37.3%, nivel inferior al de 1984. En las empresas medianas y grandes (de más de 10 ocupados), pasó del 24.5% al 27.8% entre 1984 y 1988 y al 28.7% en 1990; en 1990 cayó al 25.0%. En el sector privado consolidado (micro y medianas y grandes empresas) pasó del 30.0% en 1984 al 33.2% en 1990 y volvió a caer para 1990 al 29.4%.

El sector público, los trabajadores con menos de un año de antigüedad también habían aumentado del 8.0% en 1984 al 10.5% en 1990. Para 1992 volvieron a disminuir (9.4%). Además de una mayor estabilidad, de suyo casi perfecta, la razón principal de ello estriba en la reducción en la tasa de enganches. Aunque los despidos asociados a la modernización del Estado no habían comenzado todavía para esta última fecha, los empleados situados entre 1 y 10 años continuaron perdiendo participación (53.3% en 1984; 46.5% en 1990, 43.6% en 1992) debido a la falta de renovación del personal joven. En cambio la ganaron- por el simple envejecimiento- aquellos con más de 10 años de antigüedad, que son candidatos potenciales a la jubilación: 38.7% en 1984, 43.0% en 1990, 47.0% en 1992.

Sin embargo la distribución del empleo por rangos de antigüedad es apenas un primer indicador. De hecho la probabilidad de desenganche puede variar a lo largo de la carrera laboral y se hace necesario distinguir

entre la estabilidad inicial (de corto plazo) y la de largo y mediano plazo. Para estimar esas probabilidades se ajustaron a los datos de 1990 y 1992 funciones Weibull. El Cuadro 9 recoge los resultados de ese ejercicio y muestra las probabilidades medias de desenganche y supervivencia por años de permanencia en la empresa así como las tasas de enganche anual de equilibrio.

2. Inestabilidad laboral por tipos de empresas: está decreciendo durante el primer año en la empresa y se acentúa para los más antiguos

1) La inestabilidad laboral disminuye con el tiempo en el sector privado; lo inverso pasa en el sector público.

La probabilidad de despido decrece con el tiempo en las empresas privadas (es muy elevada al comienzo y más baja al final). Lo inverso (un aumento con el tiempo) parece ocurrir en el sector público. Sin embargo, en todos los casos se nota una disminución entre 1990 y 1992. Al respecto véase Cuadro 9.

2) Inestabilidad inicial: más alta en las microempresas que en las medianas y grandes. Pero está disminuyendo recientemente.

En las microempresas la inestabilidad laboral ha sido siempre especialmente alta durante los primeros años. Sin embargo se nota una disminución en el bienio 1990-1992. La probabilidad anual de despido durante el primer año pasa del 47.6% al 41.7%. La tasa anual de enganches (calculada como porcentaje del empleo total y bajo la hipótesis de que los enganches se hacen semestralmente) cayó del 60.0% al 50.2%. De cada 100 asalariados que ingresaban a una microempresa sobrevivían al cabo del primer año 56.8% en 1990 y 62.1% en 1992. A los 5 años 19.1% en 1990 y 21.8%, en 1992 y al cabo del año décimo 7.2% y 8.1% respectivamente.

Aunque menos marcado el mismo fenómeno se produce en las medianas y grandes empresas (de más de 10 ocupados). La probabilidad anual de despido se aminora para los rangos de menos de 1 año (cae del 29.9% al 27.3% en el bienio) y de 1 a 5 años. La tasa anual de enganches (de nuevo

Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 8
Obreros y empleados asalariados por tramos de antigüedad y tamaños de empresa. Junios de 1984, 1988, 1990 y 1992

Años antigüedad	Empresas del sector privado		Subtotal	Sector Gobierno
	Microemp. 1-10 ocup.	Med./grandes 11+ ocup.		
Menos que 1	40.0	24.5	30.0	8.0
De 1 a menos 5	40.7	41.3	41.1	28.7
De 5 a menos 10	11.5	18.0	15.7	24.6
De 10 y más	7.8	16.2	13.2	38.7
Total	100	100	100	100

Jun-88

Años antigüedad	Empresas del sector privado		Subtotal	Sector Gobierno
	Microemp. 1-10 ocup.	Med./grandes 11+ ocup.		
Menos que 1	39.0	27.8	32.2	8.4
De 1 a menos 5	41.0	38.7	39.4	24.0
De 5 a menos 10	11.2	15.9	14.3	22.4
De 10 y más	8.8	16.8	14.1	45.2
Total	100	100	100	100

Jun-90

Años antigüedad	Empresas del sector privado		Subtotal	Sector Gobierno
	Microemp. 1-10 ocup.	Med./grandes 11+ ocup.		
Menos que 1	44.5	28.7	33.2	10.5
De 1 a menos 5	35.9	38.7	37.9	25.2
De 5 a menos 10	12.0	15.9	14.8	21.3
De 10 y más	7.7	16.8	14.2	43.0
Total	100	100	100	100

Jun-92

Años antigüedad	Empresas del sector privado		Subtotal	Sector Gobierno
	Microemp. 1-10 ocup.	Med./grandes 11+ ocup.		
Menos que 1	37.3	25.0	29.4	9.4
De 1 a menos 5	41.4	40.7	41.0	24.4
De 5 a menos 10	11.8	16.1	14.6	19.2
De 10 y más	9.4	18.1	15.0	47.0
Total	100	100	100	100

Fuente: DANE, Encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas principales, junios de 1984, 1988, 1990 y 1992

bajo la hipótesis de que estos se realizan semestralmente) cae del 36.5% al 32.2%. De cada 100 trabajadores recién vinculados sobrevivían, al cabo del primer año, 71.4 en 1990 y 74.0 en 1992 y al cabo del año quinto 32.9 y 35.0 respectivamente.

En el sector público los empleos han sido tradicionalmente estables no solo a lo largo de la carrera laboral sino, en especial, durante el primer año. Entre 1990 y 1992 (antes de que se pusiera en práctica la reestructuración laboral en muchas entidades estatales), esa tendencia venía reforzándose. La probabilidad anual de despido en el primer año que era del 6.5% en 1990 cayó al 1.5% en 1992. La del año quinto también bajó del 9.7% al 6.7%. De 100 trabajadores que ingresaban al servicio 38.8 podían llegar al año 10 en 1990; 50.4 en 1992.

Aunque las probabilidades de desenganche cayeron en los primeros años, aumentaron ligeramente para los tramos de antigüedad media y alta. En las microempresas, esa probabilidad medida en el año décimo, aumentó 0.6 puntos porcentuales entre 1990 y 1992, pasando de 17.9% a 18.5%; medida en el año 15 aumentó 0.9 puntos pasando de 15.5% a 16.4%. En las medianas y grandes empresas los aumentos son menores (0.1 punto en el año décimo, 0.3 puntos en el año décimo quinto. En el sector público esa cifra aumenta también para los trabajadores más antiguos (i.e. medida en el año décimo quinto pasa del 12.0% al 14.7%).

Como resultado de ello (de una mayor estabilidad en los primeros años y de una mayor inestabilidad para los trabajadores más antiguos), la probabilidad media de largo plazo (en los 20 primeros años) prácticamente no varió en el bienio ni en el sector público ni en el privado.

3. Se enganchan preferencialmente jóvenes más educados. Pero la edad media de enganches está creciendo

Paralelamente con una alta tasa de despidos brutos, la incorporación de nuevo personal se concentró en el personal joven que se engancha preferentemente bajo la modalidad de trabajo temporal y mediante otras formas precarias.

Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 9
Indicadores de inestabilidad del empleo asalariado, por tipos de empresa
Cuatro áreas metropolitanas principales, junios de 1990 y 1992

Años antigüedad	Empresas del sector privado				Sector Gobierno	
	Microempresas de 1-10 ocup.		Med/grandes empr de 11 + ocup.		Jun-90	Jun-92
	Jun-90	Jun-92	Jun-90	Jun-92		
A. Prob. anual desenganche medida a mediados del año						
Año 1	47.6%	41.7%	29.9%	27.3%	6.5%	1.5%
Año 5	22.9%	22.7%	17.0%	16.7%	9.7%	6.7%
Año 10	17.9%	18.5%	14.0%	14.1%	11.1%	11.1%
Año 15	15.5%	16.4%	12.5%	12.8%	12.0%	14.7%
Media 20 años	18.9%	18.8%	14.4%	14.3%	10.2%	10.4%
B. Probabilidad supervivencia al final del año						
Año 1	56.8%	62.1%	71.4%	74.0%	93.9%	98.5%
Año 5	19.1%	21.8%	32.9%	35.0%	65.8%	80.6%
Año 10	7.2%	8.1%	15.5%	16.6%	38.8%	50.4%
Año 15	3.2%	3.4%	8.1%	8.5%	21.7%	25.9%
Año 20	1.5%	1.6%	4.4%	4.6%	11.7%	11.2%
C. Enganches año (% empleo total)						
Hip: se engancha c/trimestre	47.9%	42.5%	31.7%	28.8%	5.7%	1.0%
C. Parámetros Weibull						
a	0.56801	0.47853	0.33703	0.30103	0.06262	0.01463
Estadístico T	92.3820	69.1700	56.5450	60.5620	10.9160	5.8216
b	0.66763	0.72293	0.74211	0.77593	1.17990	1.67130
Estadístico T	105.1600	86.2900	88.0570	98.4390	32.6760	30.7500
R2	0.9986	0.9987	0.9981	0.9985	0.9912	0.9905

Fuente: Dane, encuestas de hogares, junios de 1990 y 1992.

Metodología: A. Se utilizaron funciones Weibull definidas por las siguientes propiedades: 1) Distribución de probabilidad de duración (porcentaje de trabajadores que llevan menos de t años). $F(t) = \Pr(T < t) = 1 - \exp(-a \cdot t^b)$, en donde T: duración de un empleo (variable aleatoria); t: tiempo; a, b: parámetros. 2) Función de supervivencia (porcentaje de trabajadores que llevan t o más años): $S(t) = \Pr(T > t) = \exp(-a \cdot t^b)$. 3) Función de densidad: $f(t) = dF(t)/dt = a \cdot b \cdot t^{b-1} \cdot \exp(-a \cdot t^b)$. 4) Función de azar: $l(t) = f(t)/S(t) = a \cdot b \cdot t^{b-1}$, en donde l(t) representa la probabilidad de perder el empleo en el instante t. Si b = 1 entonces l(t) es constante. Si b > 1 entonces l(t) crece con el tiempo. Si b < 1 entonces l(t) decrece con el tiempo. B. Datos y método de estimación. Los datos utilizados se refieren a las cuatro principales ciudades en los junios de 1990 y 1992. Se contaba con datos observados sobre S(t) por tipos de empresas, educación y sexos. En cada una de esas categorías los datos estaban definidos para los siguientes intervalos: a) menos de 1 año, entre 1 menos de 2 años, ..., de 29 a menos de 30 años, 30 años y más. Se aplicaron métodos no lineales para la estimación de a y b. C. Aclaración a las cifras del cuadro 1) La probabilidad (p) media anual de desenganche se estimó en $t = (t_1 + t_2)/2$, es decir en la mitad entre t1 y t2. 2) La probabilidad de supervivencia en t es S(t) estimada según los parámetros de la función. 3) Los enganches anuales (en equilibrio iguales a los desenganches) se expresan como porcentaje del stock de ocupados de cada categoría laboral. Se estimaron para varias hipótesis de periodicidad de enganches ($t = 0,25$ años; $t = 0,5$ años; $t = 1$ año).

utilizando la función $F(t)$ que da el empleo con menos de 1 trimestre, menos de 1 semestre o menos de 1 año y multiplicando esa cifra por 4, 2 y 1, respectivamente. Se corrigen así las cifras sobre enganches (erróneas y subestimadas) presentadas en el Cuadro 9 de la primera versión de este estudio (cfr Hugo López, *Contexto macroeconómico Colombiano, mercado laboral y retos para una política de empleo*, Fundación Friedrich Ebert de Colombia, Bogotá, enero de 1994). En el caso del sector público (*), el stock de empleo no está en equilibrio (i.e. el porcentaje de trabajadores con menos de 1 año de antigüedad, es menor que el situado entre 1 y 2 años), ello implicaría desenganches negativos entre 1 y 2 años. Debido a ello no se presentan, en este caso, las cifras sobre enganches de equilibrio. 4). Además de los parámetros Weibull (alfa y beta) se ofrecen sus estadísticos T. Se presenta el estadístico R^2 .

1) Se prefiere el personal joven.

Se trata principalmente de jóvenes de 20 a 30 años, que son rotados rápidamente de empresa en empresa. Después de los 40 años difícilmente un trabajador puede aspirar a ser enganchado como asalariado. El caso puede ilustrarse para las cuatro áreas metropolitanas principales. En las empresas privadas, cerca del 65% de los trabajadores recién enganchados tenía, en junio de 1990, menos de 30 años de edad. Un 23% adicional tenía entre 30 y 34 años. Los enganches de personas de más de 40 años sólo representaban el 12.1% (Cuadro 10).

2) Pero a medida que comienza a escasear la fuerza de trabajo juvenil la edad media del enganche viene subiendo.

La fuerza de trabajo juvenil comienza a escasear en las grandes ciudades colombianas. Con respecto a la población en edad laboral, la participación de los jóvenes de menos de 20 años pasó de 25.5% en 1984 al 21.1% en 1992 y la de los situados entre 20 y 29 años del 29.0% al 26.7%. Los datos son para las cuatro principales áreas metropolitanas. En la fuerza de trabajo los menores de 20 perdieron 1 punto porcentual (del 10.2% pasaron al 9.1%) y los situados entre 20 y 29 años perdieron casi 4 puntos (pasaron del 34.6% al 31.0% entre esas mismas fechas).¹³

En estas condiciones, el reemplazo permanente de adultos por jóvenes ha evitado el alza en la antigüedad media que se ha estabilizado en un bajo nivel; en cambio no ha evitado del todo el aumento en la edad media de la

13 DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas principales, junios.

población asalariada (que sigue creciendo a medida que la demografía reduce la importancia de la mano de obra juvenil).

De hecho la edad media del enganche viene creciendo. Entre 1988 y 1992, la edad media de los nuevos enganches (i.e. de los trabajadores con menos de un año de antigüedad en la empresa) aumentó marcadamente. En 1988 el 70.6% de los trabajadores de las empresas privadas tenían menos de 30 años. En 1992 ese porcentaje había rebajado al 64.9%. En cambio, los trabajadores de 30 a 40 años subieron del 17.7% al 23.0% e, incluso, los de más de 40 comenzaron a ganar participación, pasando del 11.6% al 12.1%. Esa tendencia es aún más marcada en el sector público, donde el porcentaje de jóvenes de menos de 30 años cayó del 66.4% al 54.3% y el de los de 30-40 subió del 20.5% al 34.8% (cuadro 10).

Cuadro 10
Obreros y empleados asalariados con menos de 1 año de antigüedad por edades y tipos de empresa (4 metrópolis principales, junio de 1988 y de 1992)

Edad	Empresas sector privado						Gobierno	
	Microempr.		Med./grandes		Subtotal		1988	1992
	1988	1992	1988	1992	1988	1992		
12 A 14	0.4	4.3	1.4	0.8	2.5	2.3		
15 A 19	11.6	19.1	15.8	9.0	20.5	13.3	5.3	3.7
20 A 24	35.6	25.1	32.2	29.1	28.5	27.4	33.1	20.3
25 A 29	23.1	18.4	21.2	24.6	19.1	21.9	28.0	30.3
30 A 34	12.8	12.4	12.0	15.3	11.1	14.0	11.5	16.2
35 A 39	6.0	7.7	6.3	10.0	6.6	9.0	9.0	18.6
40 A 44	3.7	5.9	3.6	4.7	3.5	5.2	4.2	3.3
45 A 49	2.5	2.8	2.8	3.4	3.0	3.2	6.4	4.0
50 A 54	2.7	1.6	2.7	1.6	2.6	1.6	0.4	0.9
55 A 59	0.5	1.1	0.8	1.0	1.1	1.0	1.7	1.1
60 y más	1.0	1.7	1.2	0.6	1.4	1.1	0.3	1.5
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: DANE, Encuestas de hogares.

3) Paralelamente los empresarios proceden la selección del personal más educado.

A igual salario prefieren a los más educados de los aspirantes (cuadro 11). Entre 1988 y 1992, el porcentaje de nuevos trabajadores enganchados sin ninguna educación cayó del 1.2% al 1.0%; el de aquellos con nivel de primaria del 29.2% al 27.2%. En cambio el de aquellos con nivel de secundaria creció del 55.2% al 56.6% y el de aquellos con estudios superiores del 14.1 al 16.0%.

De los enganchados sólo conservan los de mayor nivel de escolaridad y despiden rápidamente al resto. Entre los trabajadores de 1 a 5 años, el porcentaje sin ninguna educación cayó en el cuatrenio del 1.0% al 0.6%; el porcentaje con solo primaria bajó del 24.4% al 20.3%; la representación de la secundaria subió, en cambio, del 55.3% al 56.9% y la de la educación superior del 19.2% al 22.2%. De hecho la representación de la educación superior aumenta en todos los tramos de antigüedad.

Debido a ello, el nivel educativo de los trabajadores ha venido aumentando. Entre 1988 y 1992, el empleo asalariado privado sin ninguna educación cayó del 1.9% al 1.0% y el peso de la primaria del 32.8% al 24.4%. En cambio los trabajadores con educación secundaria aumentaron del 50.1% al 53.9% y el de los que tenían algún nivel de educación superior del 15.3% al 20.7%.

4. Se ha acentuado el uso de personal temporal

El uso que hacen las empresas privadas de trabajadores temporales es importante. Aumentó considerablemente durante la segunda mitad de la década pasada (Cuadro 12)

En 1984 los asalariados temporales representaban el 15.2% del total en las cuatro principales áreas metropolitanas; para 1988 ese porcentaje era ya del 16.3%; en 1992 creció todavía más hasta el 20.3%

Tradicionalmente, las microempresas han sido las mayores usuarias del trabajo temporal. Sin embargo el porcentaje de temporales en las

Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 11

Empresas privadas: obreros y empleados por educación y rangos de antigüedad (4 metrópolis principales, junio 1988)

Antig. en empresa	1988				
	Ning.	Prim.	Secund	Sup.	Tot.
< 1	1.5	29.2	55.2	14.1	100
de 1 a 5	1.0	24.4	55.3	19.2	100
de 5 a 10	1.9	28.8	49.8	19.5	100
10 +	2.7	40.3	40.0	17.0	100
total	1.9	32.8	50.1	15.3	100

Antig. en empresa	1992				
	Ning.	Prim.	Secund	Sup.	Tot.
< 1	1.2	27.2	55.6	16.0	100
de 1 a 5	0.6	20.3	56.9	22.2	100
de 5 a 10	1.2	24.0	51.8	23.0	100
10 +	1.7	30.5	44.4	23.5	100
total	1.0	24.4	53.9	20.7	100

Fuente: DANE, Encuestas de hogares, 4 áreas metropolitanas principales, junio de 1988.

microempresas se ha venido reduciendo desde 1986. En esa fecha el peso del empleo temporal era del 31.1%. En 1988 cayó al 21.2% y en 1992 al 27.8%. En cambio, aunque las empresas de más de 10 trabajadores usan relativamente menos trabajadores temporales, han elevado esa forma de contratación:

Lo más significativo del trabajo temporal no es sin embargo su importancia media sino la importancia que ha adquirido en los enganches de nuevo personal. En las empresas de más de 10 ocupados los trabajadores temporales representan hoy el 16.2% del empleo total pero representan el 30,5% de los trabajadores de menos de 1 año en la empresa. Casi la tercera parte de los nuevos enganches se están haciendo bajo la modalidad de trabajo temporal.

Cuadro 12
Importancia del trabajo temporal entre los obreros y empleados asalariados
por tipos de empresas y antigüedad 4 áreas metropolitanas principales
(junios de 1984, 1986, 1988 y 1992)

	1984	1986	1988	1992
A. Empresas privadas				
1. < 1 año antig.	31.6	39.6	31.9	34.2
2. Total empleo	15.2	19.7	16.3	20.3
B. Microempresas				
1. < 1 año antig.	36.6	43.0	35.1	39.2
2. Total empleo	23.3	31.1	21.2	27.8
C. Median/grandes				
1. < 1 año antig.	27.1	36.3	29.1	30.5
2. Total empleo	10.7	14.7	13.1	16.2
D. Sector público				
1. < 1 año antig.	22.4	29.8	21.0	26.2
2. Total empleo	3.5	4.5	3.8	7.3

Fuente: DANE, Encuestas de hogares. De acuerdo con el instructivo suministrado al encuestador, las definiciones del DANE son estas: trabajo permanente: «aquel que se deriva de un acuerdo definitivo para la realización de un trabajo en forma regular cuando la persona es asalariada o, cuando teniendo un trabajo por ganancia, lo ejerce en forma regular o continua»; trabajo temporal: «cuando una persona es llamada a trabajar en forma esporádica y no continua, trabajando sólo por cierta épocas o períodos».

No tenemos, en cambio, datos sobre la importancia alcanzada por los contratos a término fijo, por los contratos de obra y por los trabajadores pagados por comisión. Pero hay indicios de que su aumento ha sido muy rápido.

D. A medida que se desaparece el exceso de fuerza de trabajo juvenil y se morigeran la inestabilidad, el ciclo de vida se amortigua

1. El ciclo de vida tradicional: empleos asalariados para los jóvenes; empleos independientes para los adultos y viejos

La combinación de una reducida edad para el enganche y de una rápida rotación de personal ha engendrado un ciclo de vida laboral, de largo plazo,

Medellín, enero-junio 1994

en el país.¹⁴ Los jóvenes, altamente demandados por las empresas, se inician como asalariados y después de ser rotados rápidamente de empresa en empresa, son constreñidos a dedicarse, a partir de una edad situada entre los 35 y 40 años y hasta terminar su vida productiva, al montaje y manejo de microempresas. Para ello existen evidencias indirectas (datos de corte transversal) y directas (datos de corte longitudinal).

Cuadro 13
Ocupados con y sin experiencia laboral previa y tasas históricas acumuladas de inmigración y emigración laboral (% el empleo actual de cada tipo). Cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1992

	Sin exper. laboral previa	1992					Tasa histor. acumul. de		
		Con experiencia laboral previa como:					Inmigr. bruta	Emigr. bruta	Inmigr. neta
		Subtot	Asalar.	Indep.	S dóm.	A. Fam.			
B. Independ	48.2	51.8	40.5	9.8	1.2	0.2	41.9	8.5	33.5
C. Otros									
Serv. dóm.	51.2	48.8	11.9	1.6	35.1	0.5	14.0	17.1	-3.1
Ayd. famil.	73.3	26.7	18.7	3.9	2.2	1.7	24.9	11.7	13.2
D. Total	45.5	54.5	46.2	5.4	2.7	0.3	0.0	0.0	0.0

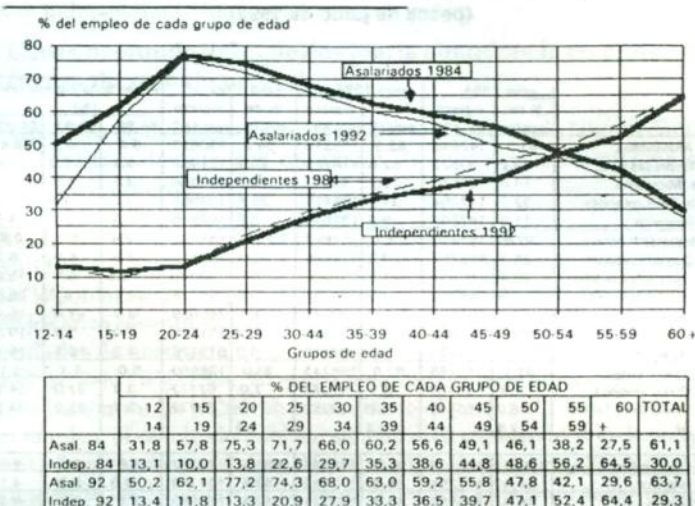
Fuente: DANE, Encuestas de hogares.

Notas: Para cada tipo de empleo, 1) La *tasa de inmigración bruta* es el porcentaje que representan los trabajadores que habían ocupado inmediatamente antes un tipo de empleo diferente al actual. 2) la *tasa de emigración bruta* es el porcentaje que representa la población que había ocupado antes un empleo del mismo tipo que el actual 3) la *tasa de inmigración neta* es la diferencia entre las dos anteriores tasas. Para el empleo total esas tasas valen cero.

Tomemos en primer lugar las cifras, de corte transversal, de junio de 1992 para las cuatro áreas metropolitanas más importantes. Sugieren que, los jóvenes trabajan casi todos como asalariados pero que, a medida que aumenta la edad, se dedican progresivamente al montaje de sus propios negocios independientes. La tasa de salarización, es decir el porcentaje de empleos asalariados, que es muy elevada para los jóvenes de 20-24 años (77.2%), se reduce progresivamente con la edad hasta alcanzar niveles del 42.1% (55-60 años) y del 27.5% para los de 60 años y más. Paralelamente

14 Véase Londoño (1986) y López (1989, 1990a, 1990b y 1992b).

Gráfico 9
Importancia del empleo asalariado e independiente por grupos de edad
4 áreas metropolitanas principales, junios de 1984 y 1992



Fuente: Dane, Encuestas de hogares, 4 áreas metropolitanas principales, junios de 1984 y 1992

el porcentaje de empleos independientes aumenta progresivamente: del 12-13% antes de los 25 años pasa al 33.3% hacia los 35-40, al 47.1% hacia los 55-60 y al 64.4% para los viejos de 60 años y más. (véase Gráfico 9).

Las cifras, de tipo longitudinal, sobre el tipo de empleo inmediatamente anterior de los actuales ocupados corroboran a la vez que matizan esta hipótesis. Cfr. Cuadro 13.

-Es cierto que una gran parte de la población ocupada carece de toda experiencia laboral previa y que, para ella el empleo actual es el primero y el único en su carrera laboral. Entre los asalariados el 43.0% en 1990 (ello no sorprende pues el trabajo asalariado es puerta de entrada privilegiada

Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 14
Evolución de los ingresos laborales reales por tipos de empleo 1984-1992
Cuatro áreas metropolitanas principales
(pesos de junio de 1992)

	junio 1984		junio 1988		junio 1992		incremento ingreso real (%)		
	% del empleo	ingreso real \$92	% del empleo	ingreso real \$92	% del empleo	ingreso real \$92	84-88	88-92	84-92
A. Asalariados	61.1	142646	62.3	130310	64.0	130638	-8.6	0.3	-8.4
1. Empresas priv.	50.2	130622	52.6	118729	55.1	121468	-9.1	2.3	-7.0
a. Microemp.	18.0	100810	20.7	93061	19.6	91360	-7.7	-1.8	-9.4
b. Med./grandes	32.2	147264	31.8	135455	35.5	138085	-8.0	1.9	-6.2
2. Gobierno	11.0	197667	9.8	192630	8.8	188810	-2.5	-2.0	-4.5
B. Independientes	30.0	151220	29.7	154887	29.0	149952	2.4	-3.2	-0.8
1. Cuentas propias	25.3	116752	23.3	112685	22.1	107175	-3.5	-4.9	-8.2
a. No profesionales	23.4	97893	21.5	101290	20.0	93040	3.5	-8.1	-5.0
b. Prof./téc. indep.	1.9	349389	1.9	244204	2.0	255728	-30.1	4.7	-26.8
2. Patronos	4.7	338878	6.4	309476	6.9	286608	-8.7	-7.4	-15.4
a. Pequeños	3.9	279938	5.4	260464	5.9	251198	-7.0	-3.6	-10.3
b. Grandes	0.8	621743	0.9	593116	1.0	519476	-4.6	-12.4	-16.4
C. Asal. + indep.	91.1	145469	92.0	138243	93.0	136660	-5.0	-1.1	-6.1
D. Otros empleos	8.9	95869	8.0	92283	7.0	62772	-3.7	-32.0	-34.5
1. Svicio dom.	6.0	95869	5.5	92283	5.2	62772	-3.7	-32.0	-34.5
2. AF	2.9		2.4		1.9				
E. Tot. empleo	100.0	142398	100.0	135633	100.0	132767	-4.8	-2.1	-6.8
1. Informal	54.1	112354	55.6	113399	52.6	107749	0.9	-5.0	-4.1
2. Formal	45.9	175997	44.4	162271	47.4	160583	-7.8	-1.0	-8.8

Fuente: DANE. Los ingresos laborales comprenden los percibidos por los ocupados, tanto en dinero como en especie, por concepto del trabajo. El empleo informal es la suma de los asalariados y patronos de las microempresas (hasta 10 ocupados), los cuentas propia no profesionales y el servicio doméstico y los ayudantes familiares sin remuneración. El formal es el complemento (asalariados y patronos de empresas de más de 10 ocupados, asalariados del sector público y profesionales y técnicos independientes). Los ingresos nominales se deflactaron por el IPC al consumidor nacional.

para la población joven). Entre los independientes el 48.2% (lo que indica, contra lo esperado, que muchos se inician también como independientes).

-Pero, de otro lado muchos asalariados se vuelven independientes (el 40.5% de los actuales trabajadores independientes provenían de un empleo asalariado) y pocos independientes se vuelven asalariados (sólo el 3.6% de los asalariados provenían de un empleo independiente. Debido a ello las tasas históricas acumuladas de inmigración laboral neta (entradas acumu-

ladas desde otros empleos menos salidas acumuladas hacia otros empleos, calculadas como porcentaje del empleo actual de cada tipo) son negativas para el empleo asalariado (que es un expulsor neto) y positivas para el empleo independiente (que es un receptor neto).

2. Causa profunda del ciclo de vida: la abundancia tradicional de fuerza de trabajo juvenil

La política de las empresas se inscribía en un mercado laboral caracterizado tradicionalmente por un exceso de mano de obra juvenil, más educada y más barata.

Desde los años cuarenta, el alza en la tasa de natalidad, la baja en la mortalidad y la intensa migración rural urbana, hicieron crecer enormemente la población de las principales ciudades colombianas. Desde comienzos de los años sesenta, la fuerza laboral urbana aumentó por encima de las capacidades de absorción de la economía asalariada: 4.8% anual vs. 4.3% para el período 1958-1984. El grupo juvenil experimentó la mayor expansión. Si las empresas hubieran estabilizado al personal asalariado adulto en su empleo, el resultado hubiera sido un alza explosiva en el desempleo juvenil. Tendríamos una situación similar a la Europea. En España el desempleo de los de menos de 20 años ha llegado a alcanzar tasas del 50%. En Colombia es alto pero menor: 20%. Aunque la tasa de desempleo de los jóvenes es alta, ha venido cayendo relativamente frente al promedio.

3. El agotamiento tendencial de la fuerza de trabajo juvenil ha elevado la edad de enganches y comenzado a reducir la inestabilidad laboral. El ciclo de vida se viene amortiguando

El agotamiento tendencial de la fuerza de trabajo juvenil ha comenzado ya a hacer sentir sus efectos. Los empresarios se han visto obligados no solo a reclutar personal de mayor edad, es decir, a elevar la edad media de los enganches (sección *supra*). Paralelamente han tenido que conservar por más tiempo, los trabajadores ya empleados; por ello la inestabilidad laboral ha comenzado a ceder (sección *supra*). Como vimos la catalización para esa transformación se dió a comienzos de los noventas. Como consecuencia, ciclo de vida tradicional ha comenzado a amortiguarse.

Medellín, enero-junio 1994

En efecto, en las cuatro áreas metropolitanas principales y entre 1988 y 1992, la tasa de salarización aumentó para todos los grupos de edad (véase Gráfico 9). Paralelamente el porcentaje de empleos independientes (cuentas propia y patronos) disminuyó.

-En parte los empresarios se han visto constreñidos a recurrir también a los jovencitos menores de 20 años que antes se enganchaban solo excepcionalmente y en parte a utilizar más intensivamente a los jóvenes de 20 a 29 años. El porcentaje de empleos asalariados entre los jovencitos menores de 20 aumentó marcadamente. También lo hizo entre los situados entre 20 y 29 años a pesar de que ese porcentaje era ya muy alto

-Pero lo más significativo ocurre con los mayores de 30 años. La tasa de salarización sube entre 0.8 y 2 puntos porcentuales para los de 30-39 años; entre 2.5 y 6.7 puntos para los de 40-49 años y entre 1.7 y 3.9 puntos para los de 50-59 años. Debido a ello las posibilidades de conseguir un empleo asalariado para los cuarentones y cincuentones ha venido creciendo y ya no se dedican tanto como antes al manejo de sus propios negocios. En el grupo de 45 a 49 por ejemplo el porcentaje de empleos independientes bajó del 44.8% al 39.7%.

El ciclo de vida que llevaba a los colombianos a dedicarse al montaje de sus propias microempresas y que, a nivel de proyecto vital implicaba el sueño de *independizarse* a una edad temprana, sigue existiendo todavía, pero se está amortiguando y lo hará todavía más y más rápidamente en este decenio, a medida que las restricciones de oferta fuercen el mercado laboral a modernizarse.

E. Los trabajadores asalariados y los independientes perdieron capacidad de compra

Entre junio de 1984 y junio de 1992, las remuneraciones reales de los trabajadores (asalariados e independientes) se redujeron sustancialmente (véase Cuadro 14). El salario real medio de los obreros y empleados se redujo un 8.4% (9.4% en las microempresas, 6.2% en las medianas y grandes). En el sector público cayó un 4.5%. Esta reducción ocurrió casi toda entre 1984 y 1988. Después de 1988, los salarios reales se recuperaron

levemente en las empresas de más de 10 ocupados y desaceleraron su caída en las microempresas y en el gobierno.

En promedio, los ingresos reales de los trabajadores independientes fueron menos afectados. Cayeron 0.8% entre 1984 y 1992. Pero los de las cuentas propias perdieron el 8.2% (los informales sin educación superior el 5.0%) y los microempresarios el 10.3%.

F. La Reforma Laboral Colombiana de 1990

La reforma laboral aprobada por el Congreso Nacional de Colombia en diciembre de 1990 modificó muchas de las normas antes vigentes. Nos referiremos solo a sus aspectos más importantes.

1. La reforma del régimen de cesantías y al régimen de despidos: aunque la inestabilidad de los más antiguos se acentuó ligeramente, disminuyó en los primeros años de la carrera laboral.

a. El antiguo sistema favorecía una rotación laboral excesiva: elevada inestabilidad inicial y estabilidad casi total desde los 10 años.

El régimen de cesantías vigente hasta 1990, elevaba los costos laborales asociados con la antigüedad. Paralelamente el Código Laboral hacía prohibitivos, para las empresas, los despidos después de los 10 años de antigüedad. Para evitar parcialmente el alza de sus costos laborales las empresas despedían temprano a sus trabajadores (para evitar que alcanzasen los diez años).

En efecto, el sistema de liquidación de cesantías, anterior a la Reforma Laboral de 1990, hacía que, en cada fecha de corte, las empresas adeudaran a cada trabajador un mes de salarios por cada año de antigüedad (el salario base para tal cálculo era el devengado en el último período). De este monto se descontaba la suma de los retiros *nominales* hechos previamente, durante toda la vida laboral del empleado. Paralelamente se reconocían intereses anuales del 12% (mensuales del 1%) sobre el monto de las cesantías adeudadas a la fecha de corte. Se llamaba retroactividad al efecto retrospectivo sobre el pasivo laboral que tenían los aumentos salariales. Un alza de X pesos en el salario/mes de un trabajador de antigüedad t,

Medellín, enero-junio 1994

generaba un incremento en el pasivo de t veces X . Lo que hacía más gravoso el sistema eran los retiros parciales (o anticipos) de cesantías.¹⁵ En principio, un anticipo del 100% debía dejar el saldo del pasivo laboral en cero. Ello no obstante, las alzas salariales posteriores revivían ese pasivo en proporción con la antigüedad.

En estas condiciones, se generaba un incentivo para el despido permanente de los trabajadores más antiguos y para su reemplazo por trabajadores jóvenes. La legislación limitaba sin embargo en la práctica los despidos al tramo de los primeros 10 años.

b. El nuevo sistema reduce ese incentivo y, además, parece haber contribuido a reducir la inestabilidad laboral inicial.

Ahora bien, para los nuevos trabajadores (para los enganchados después de la Ley), la Reforma Laboral de 1990 eliminó este sistema obligando a las empresas a consignar el mes de cesantías causado durante el año en fondos de cesantías a cargo de intermediarios financieros, que reconocen a los trabajadores el interés comercial sobre saldos. Hecho un retiro, su carácter es definitivo y el saldo se disminuye en esa misma cuantía. Los trabajadores ya enganchados quedaron sometidos, en cambio, al antiguo sistema.

Como estaba previsto [López (1992)], la ley acentuó la inestabilidad de los trabajadores más antiguos. La dualidad de sistemas aumentó para las empresas los costos relativos de mantener un trabajador antiguo. Paralelamente, las facilidades de despido se acentuaron -se suprimió la acción de reintegro después de los 10 años a cambio de un alza ligera en las indemnizaciones-. Sin embargo ese efecto fué modesto. Como vimos (Cuadro 9), la probabilidad anual de desenganche, medida en el año décimo, aumentó en las microempresas 0.6 puntos porcentuales entre 1990 y 1992, pasando de 17.9% a 18.5%; medida en el años 15 aumentó 0.9 puntos pasando de 15.5% a 16.4% . En las medianas y grandes empresas los aumentos fueron menores (0.1 punto en el año décimo, 0.3 puntos en el año décimo quinto).

15 Cfr. J. A. Ocampo y L. Villar (1982) y Ocampo (1987).

Sin embargo, y aunque sigue siendo muy elevada, la inestabilidad laboral en los primeros años de la carrera laboral comenzó a reducirse. La probabilidad anual de despido durante el primer año pasó en las microempresas del 47.6% (1990) al 41.6% (1992). En las medianas y grandes empresas (de más de 10 ocupados) se aminoró también para los rangos de menos de 1 año (cae del 29.9% al 27.3% en el bienio) y de 1 a 5 años.

Con todo no conviene cantar apresuradamente victoria. Primero porque la inestabilidad laboral de los asalariados sigue siendo muy elevada: una probabilidad de despido en el primer año del 41% en las microempresas y del 27% en las medianas y grandes sigue siendo aterradora. Segundo porque a pesar de que la demografía ayuda (la mano de obra juvenil, educada y barata empieza a escasear y escaseará más en el futuro), faltan estímulos positivos adicionales para lograr que los escalafones premien la productividad y por tanto promuevan una mayor estabilidad.

2. Parece haber contribuido a reducir la evasión al mínimo mensual en las medianas y grandes empresas pero no en las microempresas. Quizá contribuyó también a frenar la tendencia al corrimiento del abanico salarial hacia el mínimo

La evasión al salario mínimo mensual en el sector privado no varió entre 1988 y 1992. Se redujo, sí, en las medianas y grandes empresas donde pasó del 7.6% al 6.8%. En este grupo de empresas que cumple bien sus obligaciones legales, la nueva obligación de pagar el dominical en proporción al tiempo semanal trabajado disminuyó los estímulos tradicionales a evadir el pago del dominical (el principal mecanismo de evasión del mínimo mensual) por el procedimiento de enganchar trabajadores de menos de 48 horas. En cambio la norma legal no parece haber tenido ningún efecto en las microempresas, donde la evasión aumentó, pasando en el cuatrenio del 21.6% al 25.2%). Al respecto véase Cuadro 17.

Paralelamente el escalafón salarial que se había venido corriendo hacia el mínimo legal [López (1990c)] ha dejado de hacerlo, o al menos da señales en ese sentido. Es un signo de que, con la mayor presión sobre el mercado laboral y la morigeración de la inestabilidad, los empresarios comienzan a dar estímulos a su personal por los menos menor de 10 años (véase Gráfico 10). Solo han perdido los trabajadores más antiguos (de 15 y más años).

● Medellín, enero-junio 1994

Gráfico 10
Escalafón salarial de los obreros y empleados privados en las cuatro áreas metropolitanas principales
junios de 1988 y 1992



Fuente: DANE. Fuente: encuestas de hogares. Los salarios incluyen pagos en especie

Cuadro 15
Jornada semanal media de los obreros y empleados asalariados
Cuatro áreas metropolitanas principales. Junios de 1988 y 1992 (Horas)

	88	92	Increment
1. Microempresas	47.3	46.7	-0.6
2. Medianas/grandes	46.6	47.7	1.1
3. Sector público	44.8	45.0	0.3
SUBTOTAL	46.5	47.0	0.5

Fuente: Dane, encuestas de hogares. Se utilizó la pregunta: horas trabajadas la semana anterior.

3. Aumento en la jornada laboral pero más empleos de tiempo parcial a favor de las mujeres

Queda el hecho de que -contra las tendencias universales- la Reforma parece haber promovido una alza en la jornada de trabajo de los asalariados, al reducir los costos de las horas extras, nocturnos y dominicales. Aunque cayó en las microempresas, la jornada media aumentó más de 1 hora entre 1988 y 1992 en las empresas de más de 10 ocupados. En

Cuadro 16
Importancia del trabajo de tiempo parcial (<32 horas)
y descomposición del mismo entre trabajo no deseado
(subempleo abierto) y deseado. Cuatro áreas metropolitanas principales
(% del empleo total asalariado y no asalariado)

año	Empleo de tiempo parcial dividido en dos componentes								
	Empleo T parcial empleos < 32 h/sem.			Subempl. abierto < 32 horas semana			Trabajo deseado de tiempo parcial		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1984	12.2	8.7	17.9	3.6	3.0	4.7	8.6	5.8	13.2
1986	14.3	11.0	19.6	4.9	4.1	6.1	9.4	6.9	13.5
1988	12.6	9.0	18.2	3.7	2.7	5.3	8.9	6.3	12.8
1990	11.3	7.7	16.9	3.5	2.4	5.2	7.9	5.3	11.7
1992	14.0	10.2	19.4	4.5	3.5	5.9	9.5	6.6	13.5

Fuente: DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas principales, meses de junio.

Nota: el trabajo de tiempo parcial es el de menos de 32 horas. El indeseado se identifica porque el trabajador busca otro empleo o quiere trabajar más (subempleo abierto) y el deseado porque el trabajador no quiere cambiar de trabajo ni trabajar más horas.

promedio (micro, medianas y grandes empresas y sector públicos, los obreros y empleados laboran casi media hora más que antes de la reforma (cuadro 15) Paralelamente el porcentaje de trabajadores asalariados con jornadas mayores de 50 horas pasó del 23.0% en 1988 al 26.6% en 1992 (Cuadro 17).

La contraparte de este fenómeno es la flexibilidad de las jornadas. Se cuentan con cifras no para los asalariados (que serían las más indicadas pues la legislación laboral solo rige para ellos) sino para el empleo total que, desgraciadamente, incluye también los empleos independientes, el servicio doméstico y los ayudantes familiares. Con todo, las cifras indican un alza en los empleos de medio tiempo y por horas que en su mayor parte responden a las necesidades de muchos trabajadores y en especial de las mujeres (Cuadro 16).

Los empleos de tiempo parcial (los menores de 32 horas) aumentaron del 11.3% al 14.0% entre 1990 y 1992 que es el mayor nivel histórico registrado. Lo más importante es que la mayoría responde a las necesidades de los trabajadores y sólo una minoría son empleos de segunda. Los empleos

● Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 17
Ingresos, jornadas, estabilidad y seguridad social de los trabajadores
urbanos en Colombia (cuatro áreas metropolitanas principales, Junios de 1988 y
1992)

(A) Junio de 1988

	Distribución % del empleo según Ingresos/mes (en salarios mínimos)						% con jornada 50 o más horas/sem.	% < 1 año antigüe. empresa	% empleos tempor.	Tasa afiliación Seguridad social
	Menos 1 sm	Igual 1 sm	1 a 2 sm	2-3 sm	Más 3 sm	total				
A. EMPLEO ASALAR.	11.5	20.3	44.7	10.3	13.2	100	23.0	28.4	14.3	69.9
1. Microempresas	21.6	23.5	44.2	5.5	5.1	100	29.3	39.0	21.2	37.5
2. Med. y grand. empresas	7.6	22.3	46.2	10.1	13.7	100	21.3	27.8	13.1	81.7
3. Gobierno	2.2	5.8	40.8	21.6	29.6	100	15.4	8.4	3.8	100
B. EMPLEO INDEPEND	36.8	4.6	32.7	7.6	18.2	100	35.7	15.1	14.8	15.2
1. Cuenta propia	43.2	5.4	33.0	6.7	11.8	100	34.0		17.5	10.1
a. Informales	46.5	5.9	33.4	6.3	7.9	100	35.0		17.7	8.3
b. Prof. y técn indep.	15.4	1.2	30.2	10.0	43.2	100	22.0		16.1	31.2
2. Patronos	11.0	1.3	31.6	11.4	44.7	100	42.0		4.8	33.7
a. Microempresarios	11.7	1.4	34.5	11.7	40.8	100	42.6		5.0	28.4
b. Medianos y grandes	6.7	0.9	12.9	9.0	70.4	100	38.6		3.5	64.2
C. OTROS EMPLEOS							52.8			
a. Serv doméstico	40.5	8.6	38.3	3.1	9.5	100	60.6		10.0	14.5
b. Ayud. familiares							35.0		20.8	8.2
D. TOTAL EMPLEO	20.4	15.2	41.0	9.1	14.4	100	29.1		14.4	49.1

(B) Junio de 1992

tipo de empleo	Distribución porcentual del empleo según rangos del ingreso por mes en sal. mín.						% jorn. seman. > 50 hor	% < 1 año antigüe. empresa	% de empl. temp.	Tasa de afiliac. Seq. soc.
	< 1 sm	1 sm	de 1-2	de 2-3	> 3 sm	Total				
A. ASALARIADOS	11.9	17.2	43.8	11.5	15.5	100	26.6	26.6	18.5	69.9
1. Microempresas	25.2	20.4	41.8	6.4	6.1	100	29.4	37.3	27.8	36.1
2. Med./grand. empresas	6.8	18.2	46.5	11.6	16.9	100	26.5	25.0	16.2	81.0
3. Gobierno	3.0	6.1	36.8	22.8	31.4	100	21.0	9.4	7.3	100.0
B. INDEPENDIENTES	41.1	2.9	26.6	6.6	22.8	100	36.6		20.3	19.0
1. Cuenta propia	48.4	3.2	27.2	6.4	14.7	100	33.7		24.2	12.6
a. Informales	51.3	3.4	28.0	6.1	11.1	100	34.7		24.2	10.3
b. Prof./técn. independ.	18.1	1.5	19.2	9.5	51.8	100	24.0		23.8	35.8
2. Patronos	14.9	1.5	24.2	7.3	52.1	100	46.0		7.8	39.2
a. Microempresarios	16.5	1.7	25.7	7.7	48.3	100	46.6		8.3	33.6
b. Med./grand. empresar	4.0		14.6	4.4	76.9	100	42.7		5.0	72.1
C. OTROS EMPLEOS	50.8	9.1	37.8	2.2		100	52.2		18.0	17.4
1. Svicio doméstico	50.8	9.1	37.8	2.2		100	60.2		14.7	20.8
2. Ayudantes familiares							30.1		27.2	7.9
TOTAL	22.2	12.8	38.7	9.6	16.6	100	31.3		19.0	51.4

Fuente: DANE, encuestas de hogares. Notas: 1) Por ingresos inferiores al mínimo se entiende el ingreso inferior a 0.95 sm. Igual al mínimo el comprendido entre 0.95 y 1.05 sm. Entre 1 y 2 salarios mínimos el comprendido entre 1.05 y 2 sm, etc. 2) La tasa de afiliación a la seguridad social es el cociente entre la población afiliada al ISS, Cajas de previsión, Cajas de compensación, seguros privados o «no sabe a cual». Se refiere esencialmente a los riesgos en salud. No incluye la cobertura del Sistema Nacional de salud.

Lecturas de Economía No. 40

deseados de tiempo parcial (identificados porque el trabajador no manifiesta deseo de trabajar más o buscar otro trabajo), representaban el 7.9% de los empleos totales en 1990 y el 9.5% en 1992. Aumentaron 1.4 puntos. Los indeseados (aquí el trabajador quiere trabajar más o busca otro empleo) representaban el 3.5% y el 4.5% en esas misma dos fechas: aumentaron 1.0 punto.

En el caso femenino la tendencia es más marcada. Por sus obligaciones familiares, ellas son las principales demandantes de trabajos por horas y de medio tiempo. Los empleos femeninos de tiempo parcial pasaron en el bienio del 16.9% al 19.4%. Los deseados son la mayor parte (13.5% en 1992) y fueron los que más crecieron.

G. A pesar de los progresos sigue habiendo una enorme masa de empleo precario

1. El concepto del empleo precario

Por oposición al *ideal del empleo asalariado moderno*, reglamentado en materia de contratación, estabilidad, jornadas, condiciones salariales y protección social, el *empleo precario* suele definirse como aquel que no cumple o cumple mal esos estándares legales: jornadas laborales superiores a la legal, inestabilidad del empleo, ingresos inferiores al salario mínimo establecido por la ley, carencia de seguridad social, etc.

Es cierto, sin embargo que aquel ideal keynesiano (que exigía el cumplimiento *simultáneo* de todas esas condiciones) se está desvaneciendo ante la idea liberal de desregulación y flexibilidad laboral. La estabilidad no se ve ya más como un valor a preservar y la seguridad social pasa por ser una responsabilidad exclusivamente individual de cada trabajador. En cambio, el nivel de los salarios se vuelve una variable dominante, desde que muchas de las otras condiciones pueden trocarse por ingresos (mayores salarios vs inestabilidad; la seguridad social privada puede comprarse con mayores salarios, etc.).

Con todo, seguiremos utizando aquel primer paradigma keynesiano como punto de referencia en la definición de precariedad del empleo. Al

Medellín, enero-junio 1994

respecto, el Cuadro 17, sintetiza las estadísticas disponibles para las cuatro principales ciudades colombianas en junio de 1988 y junio de 1992

A pesar de los progresos, seguía existiendo en 1992 una enorme masa de empleo precario en las ciudades colombianas (i.e. en las cuatro áreas metropolitanas principales). Véase al respecto el Cuadro 18.

a. El 22.2% de los trabajadores remunerados devengaban en 1992 ingresos menores que el mínimo legal. En 1988 el porcentaje era menor (20.4%). Los más mal remunerados son los independientes, en especial los cuentas propias no profesionales. Más de la mitad de estos últimos (el 51.1%) obtienen ingresos laborales inferiores al salario mínimo.

Como vimos, mientras el salario mínimo real se redujo, el salario medio real se estabilizó entre 1988 y 1992. Por eso la distribución de los trabajadores asalariados por tramos de salarios mínimos muestra una mejora en el cuatrenio: el porcentaje que devenga menos de un mínimo no varía, el de 1 salario mínimo disminuye, el de más de 1 mínimo aumenta. De hecho, la evasión al mínimo legal disminuyó para los asalariados de las medianas y grandes empresas y aumentó para los de las microempresas y en el conjunto permaneció estable en esos cuatro años.

2. Indicadores del empleo precario en las ciudades colombianas

En cambio los trabajadores independientes vieron empeorar marcadamente su situación. El porcentaje de trabajadores con ingresos menores que el mínimo aumentó marcadamente (pasó del 36.8% en 1988; 41.1% en 1992). Los situados entre 1 mínimo y 3 disminuyeron. Sólo los situados por encima de 3 mínimos crecieron. Los cuentas propia no profesionales constituyen la categoría más vulnerable.

b. El porcentaje de trabajadores que laboran altas jornadas es un segundo indicador de precariedad laboral. En 1992, el 31.3% de los trabajadores laboraban semanalmente 50 horas o más. Los grupos sometidos a jornadas más elevadas son, en su orden, el servicio doméstico (60.2% con 50 horas o más); los microempresarios (46.6%) y empresarios medianos y grandes (42.7%); los cuentas propias no profesionales (34.7%) y los asalariados de las microempresas (29.4%).

De hecho, el porcentaje de trabajadores con 50 o más horas aumentó entre 1988 y 1992. Los más afectados fueron los asalariados de las medianas y grandes empresas (que pasaron del 21.3% al 26.5%) y del sector público (que pasaron del 15.4% al 21.0%). La reducción de los recargos por horas extras, nocturnos y dominicales seguramente contribuye a explicar este fenómeno

c. La inestabilidad laboral constituye un indicador adicional de precariedad.

En los empleos asalariados el porcentaje con menos de un año se morigeró (pasó del 28.4% al 26.6%), pero lo hizo a costa de una mayor uso de trabajadores temporales (que pasó del 14.3% al 18.5%). Es probable que las empresas de servicios temporales -un expediente para no tener que pagar las prestaciones extralegales pactadas en las firmas mayores- estén estabilizando su personal.

A pesar de este eventual progreso, debe subrayarse que los trabajadores más inestables siguen siendo los de las microempresas: 37.3% con menos de un año de antigüedad; 27.8% de trabajadores temporales.

d. En fin la tasa de afiliación a la seguridad social en salud mostró, en el cuatrenio, un cierto aumento (pasó del 49.9% al 51.4%). El grupo más beneficiado fué el de los trabajadores independientes (15.2% en 1988 y 19.0% en 1992), en especial los cuentas propias y los patronos. La cobertura social del servicio doméstico también creció (14.5% en 1988, 20.8% en 1992).

Con todo los trabajadores más desprotegidos siguen siendo, en su orden, los cuentas propia no profesionales, (89.7% sin seguridad social), el servicios doméstico (79.1%), los ayudantes familiares (91.9%), los pequeños patronos (65.4%) y los trabajadores de las microempresas (43.9%).

Medellín, enero-junio 1994

III. Retos futuros de Colombia en materia de volumen y calidad del empleo y estrategias para el desempleo estructural

A. Los desafíos futuros

1. Las presiones de oferta serán mucho menores en el futuro pero es preciso mantener una tasa de crecimiento adecuada para evitar que reaparezca el desempleo cíclico

Las presiones de oferta en el mercado laboral serán mucho menores en el futuro. La oferta laboral es el producto de la población en edad laboral por la tasa de participación. Como tal depende de factores demográficos y económicos.

Los primeros son relativamente simples de predecir: el crecimiento de la población en edad laboral se ha venido amortiguado de tal manera que, en las cuatro ciudades más grandes, su crecimiento que era cercano al 5% hacia 1977, hoy se sitúa alrededor del 2%.¹⁶ Se puede aceptar una tasa similar para el resto de la década.

Los segundos, los factores económicos son más difíciles de predecir. La participación laboral varía procíclicamente con el coeficiente de empleo (crece cuando este crece y se desacelera o baja con él). Pero además depende del nivel histórico alcanzado por el desempleo y de factores estructurales y estacionales. Dependiendo de la historia de esas variables la participación puede dispararse o contraerse generando alzas o bajas en la tasa de desempleo. Con todo (véase anexo 1, *infra*), la econometría sugiere que para tasas de crecimiento de la ocupación superiores a la de la población en edad laboral (i.e. superiores al 2% anual) la participación laboral aumenta en el largo plazo menos que el empleo. Significa que si el coeficiente de empleo creciera al 1.5% anual (o lo que es lo mismo el empleo al 3.5% anual) la participación laboral lo haría al 1.0% (y la fuerza laboral al 3.0%). Así las cosas, la tasa de desempleo urbana para fines de la década se situaría en niveles medios del 7,4%.

16 De acuerdo con las estimaciones del DANE.

En espera de que el DANE precise sus previsiones demográfico/económicas para el futuro, los estimativos de CELADE¹⁷ dan, al menos, una idea de los órdenes de magnitud. Sugieren que el crecimiento de la fuerza laboral colombiana se desacelerará más en los años por venir y que se concentrará más todavía en las áreas urbanas. La fuerza laboral urbana crecerá al 3.0% anual en los años noventas; la rural al 0.2%. Ello representa, ciertamente, un reto considerable que, por lo demás, se concentrará en las áreas urbanas. Se trata de casi 3 millones de nuevas personas, es decir de 3 millones de nuevos empleos a crear en esta década. De ellos apenas el 2.2% serán rurales. En cambio el 97.8% serán urbanos.

Con todo es un reto que la economía colombiana puede enfrentar. La liberalización y la modernización económica que ha emprendido el País desde 1990 no ha afectado aún considerablemente el volumen de empleo y, en el corto plazo, solo ha generado despidos modestos en el sector público. Quedan por estudiar sus efectos a mediano plazo. Una tasa anual de crecimiento de la fuerza de trabajo urbana del 3.0% en el decenio en curso es un desafío menor para una economía que enfrentó una tasa del 5% en los años setentas y del 3.8% en los ochentas. Según eso, los problemas de cantidad de empleo irán quedando paulatinamente atrás en los años venideros.

2. El problema de la calidad del empleo: bajas remuneraciones de los empleos no asalariados e inestabilidad del empleo asalariado

A pesar de estos buenos augurios, la economía colombiana seguirá experimentando graves problemas laborales. Probablemente no serán principalmente cuantitativos; serán, sobre todo, problemas cualitativos.

Se refieren, de un lado, a la falta de correspondencia entre los requisitos de los puestos de trabajo y las características de la fuerza laboral. Aún si los puestos de trabajo crecieran por encima de la fuerza laboral, el desempleo abierto no disminuirá automáticamente y se requieren políticas especiales.

¹⁷ Fuente: CELADE, *Boletín demográfico*, No 34 y 35.

Así como los nuevos empleos deben adaptarse a una población más educada y más femenina, la calificación de los jóvenes y las mujeres debe reorientarse para responder a los requisitos exigidos.¹⁸

De otro lado, se refieren a la calidad del empleo. Los asalariados en Colombia, los de las micro y las macroempresas, son muy inestables y, en el caso de las microempresas carecen de seguridad social. Los empleos urbanos independientes y los empleos rurales son muy poco productivos, mal remunerados y carecen también de seguridad social. Elevar la productividad de las microempresas, las grandes creadoras de empleo en este País, estabilizar el personal asalariado y resolver los problemas de seguridad social de los trabajadores, es el reto que el País tiene en este frente.

En todo caso estas tareas exigen un manejo macroeconómico adecuado. Para evitar que mantener un volumen de empleo adecuado y permitir la recuperación en el nivel de los ingresos reales -que la inflación deterioró desde 1984- el País requiere a la vez conservar un ritmo de crecimiento económico adecuado y reducir la inflación. Si la inflación no se reduce los ingresos reales seguirán cayendo. Pero, si la reducción en la inflación se hiciera a costa del crecimiento, lo que podría pasar si se hace exclusivamente mediante la reducción en la tasa de cambio real, el coeficiente de empleo volvería a contraerse aunque la tasa de desempleo no crezca mucho.

18 La oferta de laboral en Colombia se ha vuelto cada vez más femenina y más educada (con predominancia de la formación secundaria). La demanda de empleos no se ha adaptado con suficiente velocidad a estos cambios. Por eso, las tasas de desempleo del personal con educación secundaria, de las mujeres y del personal que busca empleos administrativos son superiores al promedio. Pero lo principal son las mujeres. Ellas representan hoy, el 55% del desempleo urbano. Esta es una diferencia mayor con otros países de América Latina, donde las mujeres sólo representan entre el 20 y el 30% de los desempleados. En Colombia se trata de mujeres de educación media, incompleta, que buscan empleos asalariados, de tiempo completo, administrativos o comerciales.

B. Estrategias para el desempleo estructural. La acción del SENA**1. Carácter estructural del desempleo urbano en Colombia**

a. El desempleo urbano en Colombia es casi todo estructural. Si todo sigue bien lo será cada vez más en el futuro.

Aunque en el corto plazo, la política de modernización y apertura en que está comprometido el actual Gobierno *puede generar excedentes laborales en ciertos sectores y ramas*, las perspectivas de reducir la tasa agregada de desempleo en el resto de la década son buenas. Es cierto que la política de modernización puede generar desempleo en ciertos mercados sectoriales. Habrá que reestructurar el sector público o privatizar algunas de sus empresas (Ferrocarriles Nacionales, Colpuertos, etc.); también algunas empresas y ramas del sector privado tendrán que «reconvertirse». Sin embargo, a más largo plazo, y a menos que sobreviniera una crisis sin precedentes, la tasa de desempleo tenderá a caer (cfr sección IE *supra*).

Con todo, a pesar de que se creara una mayor demanda de trabajadores, el desempleo no se reducirá automáticamente a menos que se tomen medidas complementarias. Mientras el desempleo de la década pasada fué marcadamente *cíclico* (no había puestos debido a la crisis) el desempleo de la década de los noventa será sobretodo *estructural*. Es decir no se deberá tanto a que no haya puestos, sino a dos factores:

i. A una insuficiente información laboral (desempleo friccional).

ii. A una insuficiente preparación de los trabajadores frente a los requisitos exigidos por los empleadores (desempleo por falta de correspondencia entre la estructura de la oferta y la demanda).

b. En estas condiciones se requiere una política activa para reducir el desempleo estructural.

En el mediano y largo plazo el desempleo juvenil irá cediendo a medida que la evolución demográfica del País reduzca más todavía la importancia de este grupo poblacional. Con todo, conviene acelerar este proceso aumen-

Medellín, enero-junio 1994

tando la cobertura y la retención de la educación media. Por su parte el desempleo femenino exige una estrategia de recalificación profesional.

Por ello, para reducir el desempleo estructural se requieren dos cosas: a) un buen servicio de intermediación laboral y de reciclaje profesional. b) un sistema que permita financiar a los desempleados.

La reforma hecha al Ministerio de trabajo encargó al SENA de esa primera labor que SENALDE cumplía mal, es decir, a la vez de suministrar una información adecuada sobre vacantes existentes y trabajadores disponibles (lo que apunta a corregir el desempleo friccional reduciendo el período de búsqueda) y de capacitar y actualizar a los desempleados que no consiguen puesto porque no saben hacer nada o lo saben mal (lo que apunta a corregir la desavenencia estructural entre oferta y demanda). Es cierto que la labor del SENA no carece de dificultades. Pero independientemente de ellas, es indudable que a este esquema le falta un complemento; le falta un sistema financiero que permita a los desempleados: a) solventarse durante su período de búsqueda y b) asistir al SENA.

Para el efecto existen dos alternativas principales. La primera es reformar las condiciones del contrato de aprendizaje para canalizarlo hacia los desempleados. La segunda (que se apoya, en parte, en el margen financiero derivado de una reforma a ese contrato) es la creación de un seguro restringido de desempleo. Antes de examinar estas dos opciones conviene, primeramente, describir brevemente las acciones del SENA en materia de servicios de empleo y adaptación laboral.

2. Los servicios de empleo, recapacitación profesional y adaptación laboral del SENA

La reforma del Mintrabajo de 1989 encargó al SENA de prestar, de manera pública y gratuita, los servicios de empleo que antes suministraba SENALDE; paralelamente de efectuar labores de recapacitación laboral para los desempleados.

El programa se inició en Medellín desde 1990 y ha sido extendido recientemente a otras regionales (Bogotá, Manizales, Popayán e Ibagué);

se aspira a que adquiriera próximamente una cobertura nacional con su extensión a las 24 ciudades más importantes del País. Fué completado mediante la creación de dos programas complementarios. El primero, dirigido al sector privado, es el servicio de adaptación laboral integral (SALI). El segundo es el servicio de adaptación laboral del sector público (SAL-SP) creado por el decreto 2151 de 1992.

a. El servicio de empleo del SENA

El servicio de empleo del SENA se encarga básicamente de las labores de intermediación laboral (captación y clasificación de ofertas y demandas y conexión de ambas). Se complementa con la recalificación laboral de los desempleados.

A pesar de que la experiencia ha sido, en general, exitosa. Entre enero y noviembre de 1993 se registraron en Medellín 8114 vacantes y se inscribieron 8626 personas. De ellas se colocaron 3134.¹⁹ Con todo, el servicio de empleo del SENA se enfrenta todavía a dos grandes dificultades.

La primera toca directamente con el servicio de intermediación laboral. Las grandes empresas del sector formal prefieren realizar directamente la labor de intermediación o utilizar los servicios de las compañías de trabajo temporal y dejan al SENA la labor de intermediación de las micro y pequeñas empresas, que se caracterizan por empleos inestables y mal remunerados.

La segunda se refiere al desempleo estructural que enfrenta el Servicio: aunque los inscritos son casi iguales a las vacantes solo puede colocarse una el 36% porque carecen de la capacitación requerida. Por ello hay que hacer énfasis en programas de recapitación profesional de desempleados. El entronque entre la intermediación y la recapitación es aún débil, sobre todo por las dificultades financieras que experimentan los desempleados para solventarse durante el tiempo de recapitación.

19 Datos suministrados por la regional del SENA, Medellín.

b. Programas de adaptación laboral

El objetivo de los programas de adaptación laboral es el de apoyar a las empresas y trabajadores de los sectores público y privado que deban reestructurarse por efectos de la modernización del estado y de la economía. Incluye los casos de cierre, reestructuración, reducción planta, modernización tecnológica, capacitación, recalificación y reconversión de trabajadores.

El proceso comprende las fases de inducción, la creación de un comité de adaptación laboral en cada empresa o entidad, el diseño de un plan y presupuesto de acción, la ejecución y seguimiento y la evaluación. El Comité de adaptación laboral en cada entidad debe proceder inicialmente a la clasificación de los afectados y de sus expectativas laborales. Con base en ellas, el SENA pone en práctica programas de autoempleo (a través de los grupos de desarrollo empresarial), de calificación-recalificación (a través de los centros de formación), de inscripción en los servicios de empleo) y además realiza el seguimiento de estas labores.²⁰

Este tipo de programas se ha ensayado con éxito en Medellín (empresa Sofasa) para 151 cesantes, con un costo de 25 millones de pesos. A la fecha, están en fase de preparación en Paz del Río, Simesa, Miniobras, Dane, Incora, entre otras.

El caso de la empresa Sofasa²¹ ilustra bien las modalidades financieras del programa así como las condiciones de su éxito.

La difícil situación económica de la empresa obligó a Sofasa a comprometerse en 1992 en un proceso de reconversión que incluía como uno de sus componentes la reestructuración administrativa y laboral (recalificación en el trabajo; reubicación laboral; retiros voluntarios y despidos colectivos). La resolución 893/1992 del Mintrabajo autorizó un plan de despidos. En

20 SENA, Servicio de adaptación laboral, fase III, ejecución del plan flujograma específico, sin fecha.

21 SENA (1993).

estas condiciones la empresa firmó un convenio a 6 meses con el SENA para la ejecución de un programa de adaptación sociolaboral destinado a apoyar a los trabajadores desplazados en los siguientes campos: a) calificación y recalificación profesional; b) asesoría y asistencia para formas asociativas y microempresas y c) intermediación de empleo. Sofasa constituyó una fiducia por 25 millones, suministró información sobre personal desplazado y sobre posibilidades para la creación de nuevas empresas y se conformó un comité administrador bilateral.

Condiciones del éxito del programa: las elevadas indemnizaciones concedidas por la empresa a los cesantes permitieron una readaptación masiva hacia el autoempleo (taxis, empresa de artes gráficas).²² En cambio, la presión sobre el servicio de intermediación laboral fue mínima.²³ Limitantes para su extensión: la mayoría de los cesantes no cuentan con recursos financieros para montar sus microempresas, pagar su reentrenamiento, ni para solventarse durante el mismo.

C. Viabilidad de un seguro de desempleo en Colombia y sus alternativas financieras

La primera posibilidad para complementar los programas de empleo y recalificación profesional del SENA es la de un seguro para el desempleo urbano. Su viabilidad depende en primer lugar de los costos y de la existencia de potenciales fuentes financieras.

1. Cobertura y costos del seguro

Medido como porcentaje de la nómina salarial, el costo de un seguro de desempleo (CSD) es el valor total de la prestación (prestación x desempleados

22 De 151 usuarios registrados, 108 mostraron interés por la mecánica automotriz y 45 por las artes gráficas. A los cursos de conducción que se programaron asistieron 96 participantes. Se asignaron 90 vehículos automotores. Se conformó un grupo asociativo en artes gráficas y se brindó asesoría y capacitación para 5 microempresas

23 Mostraron interés por inscribirse en el servicio de empleo del SENA 52 personas, pero solo se inscribieron 10, de los cuales se remitieron 2 formularios (uno ya colocado, otro en proceso)

Medellín, enero-junio 1994

76 Hugo López C.

cubiertos) sobre la nómina asalariada (empleo asalariado x salario medio de ocupados). Naturalmente hay que tener en cuenta, además, el porcentaje del tiempo de desempleo cubierto. Ese costo se determina pues según las siguientes fórmulas:

$$(1) P=p.Wc$$

$$(2) Ea=a.E$$

$$(3) Dc=c.D$$

$$(4) D=d.PEA$$

$$(5) CSD= t. (P.Dc)/(W.Ea)$$

$$(5a) CSD=t.p.(Wc/W). (Dc/Ea)=t.p.(wc/W).(c/a).(D/E)$$

$$(5b) CSD=t.p.(wc/W).(c/a).[d/(1-d)]$$

La nomenclatura es la siguiente:

P: Valor por desempleado de la prestación mensual de desempleo.

p: Porcentaje del salario cubierto por la prestación de desempleo

Wc: Salario anterior de los desempleados.

W: Salario de los ocupados asalariados

D: Desempleados totales

Dc: Desempleados cubiertos por el seguro

c: Porcentaje de cobertura de los desempleados

E: Empleados totales

Ea: Empleados asalariados

a: Porcentaje de asalariados en el empleo total

PEA: Población económicamente activa o fuerza laboral

d: Tasa de desempleo

t: Porcentaje del tiempo anual de desempleo cubierto por el seguro

CSD: Costo total del seguro medido como porcentaje de la nómina asalariada

Así las cosas, conviene hacer las estimaciones del costo del seguro para una tasa de desempleo del 10% (valor alrededor del cual ha oscilado desde 1989). Para ello se han considerado los siguientes tres escenarios (véase Cuadro 18):

i. Primer escenario: Si cubriera el 100% del tiempo de todos los desempleados y les reconociera el 100% del salario medio de los ocupados valdría el 17.6% de la nómina salarial.

Esta sola consideración obliga a restringir su cobertura.

ii. Segundo escenario: si cubriera solo a los cesantes asalariados (100% del tiempo y 100% del salario de los cesantes) valdría entre el 9.7% de la nómina.

Si la cobertura del seguro se restringiera a los cesantes asalariados (el 65% de la población desempleada) quedarían por fuera los aspirantes y los cesantes que vienen de empleos independientes y que no cotizaron para el seguro. En este caso el costo del mismo sería equivalente al 7.2% de la nómina salarial.

iii. Si se restringiera aún más : 70% del tiempo de desempleo y 60% del salario anterior de los cesantes costaría el 4.1% de la nómina salarial.

Se pueden establecer restricciones adicionales para que el seguro ampare apenas el 70% del tiempo total anual de desempleo experimentado por los cesantes ($t=0.7$). Para lograrlo habría que establecer -previos

Medellín, enero-junio 1994

Cuadro 18
Costo de un seguro de desempleo para tres escenarios
(% de la nómina asalarada)

	Primer escenario	Segundo escenario	Tercer escenario
A. Condiciones			
1. Población cubierta	Aspirantes y cesantes	Cesantes asalarados	Cesantes asalarados
2. Tiempo desempleo	100% tiempo	100% tiempo	70% tiempo
3. Prestación/mes	100% sal. ocupados	100% sal. anterior	60% sa. anterior
Promedio en s.m.	1.94	1.64	0.984
B. Parámetros			
Tasa desempleo (d)	0.1	0.1	0.1
% empleo asalarado (a)	0.63	0.63	0.63
% desempleados cubiert (c)	1	0.65	0.65
% tiempo cubierto (t)	1	1	0.7
% sal anterior cubierto (p)	1	1	0.6
Salario anterior en s.m. (wc)	1.94	1.64	1.64
Salario ocupados en s.m. (w)	1.94	1.94	1.94
C. Costo seguro (%)	17.6	9.7	4.1

Notas: 1) El porcentaje de asalarados en el empleo total (a =0.63), el porcentaje de cesantes asalarados en el desempleo total (c=0.65), el salario medio anterior de los cesantes (wc=1.64 s.m) y el salario medio de los obreros y empleados ocupados (w=1.94 s.m), corresponden a las cifras de la encuesta de hogares de septiembre de 1992 para las cuatro principales áreas metropolitanas. En particular el salario medio anterior de los cesantes asalarados se obtuvo, para septiembre de 1992, aplicando la matriz de salarios medios de los obreros y empleados por grupos de edad, sexo y educación a la matriz de cesantes asalarados para las mismas categorías.

estudios técnicos- un período mínimo de cotización y un tiempo máximo de desempleo cubierto. Paralelamente y, para evitar que se convierta en un premio a la pereza, se puede establecer que cubra apenas el 60% del salario anterior de los cesantes (que es de 1.65 salarios mínimos).

En estas condiciones el costo anual del seguro, expresado como porcentaje de la nómina total puede calcularse en un 4.1%.

De hecho, ese costo se hubiera podido cubrir ampliamente con los ahorros que los empresarios están haciendo y harán con la cancelación de la retroactividad sobre los retiros parciales y con la eliminación de la acción de reintegro y la pensión sanción. Esa reforma representará, en un lapso de unos 4 años, un ahorro para los empresarios cercano al 6% de la nómina [López (1992)]. Pero ello hubiera exigido que, en su momento, el ahorro de

los empresarios se hubiera canjeado políticamente y de manera compensatoria contra un seguro. La oportunidad se ha ya perdido y este margen fué utilizado y más por la reforma del sistema pensional y de salud.

En estas condiciones deben buscarse nuevas modalidades financieras.

2. Primera alternativa financiera: La reforma a la seguridad social elevó tanto los impuestos a la nómina que una nueva deducción resulta impensable

El proyecto de reforma a la seguridad social que se tramita en el Congreso elevó sustancialmente las cotizaciones. En IVM las cotizaciones pasarán del 6.5% que regía hasta 1992 al 12.5% o, como propone el Gobierno, al 13.5%. El alza oscilará entre 6.0 y 7 puntos. Frente al 7.0% que regía para salud individual (la salud familiar era todavía un experimento limitado) representa otros 5 puntos (se pasa al 12.0%). En total son entre 11 y 12 puntos adicionales, sin contar el punto que deberán cotizar al Fondo de Solidaridad Pensional quienes devenguen más de 4 salarios mínimos.

A corto plazo las empresas corren con casi todo el costo. Las cotizaciones empresariales pasarán del 9% (4.33 en IVM + 4.66 en salud) a 18% (10.0 en IVM + 8.0 en salud). El alza es de 10 puntos. Las de los trabajadores aumentarán entre 1 y 2 puntos. A largo plazo, en cambio, serán los salarios los que absorban el alza (en un mercado laboral con excesos de oferta los salarios corrientes tienden a caer cuando suben las prestaciones). El riesgo inmediato es que el empleo se informalice; el de largo plazo que los salarios reales se precaricen.

Así las cosas el establecimiento de una carga adicional sobre la nómina (sobre todo si se hace a cargo de las empresas) resultaría insoportable.

3. Segunda alternativa: seguros privados a través de los fondos de cesantías

Los actuales fondos de cesantías son ya una forma de seguro individual de desempleo. De hecho, las cuentas individuales de los trabajadores en los fondos constituyen ya un ahorro que cubre entre otras eventualidades

Medellín, enero-junio 1994

(casa, educación), los riesgos de cesantía.²⁴ Funcionan ya, en la práctica como un seguro individual, contra la eventualidad del desempleo.

Con todo, el sistema se podría mejorar. Por ejemplo, se podría obligar a los trabajadores a suscribir con compañías de seguros de su elección una póliza, digamos anual, que cubra el riesgo específico del desempleo. Sería financiada por cada quien con una parte de los aportes que cada año deben hacer las empresas a los fondos por concepto de cesantías. Si la póliza tiene un costo porcentual fijo sobre el salario generaría un cubrimiento proporcional al salario asegurado por un tiempo fijo (en el evento un año). Se tendría la ventaja de separar los diversos usos potenciales de los actuales fondos (desempleo de vivienda/educación).

Pero su inconveniente es el siguiente. Sólo cubriría, en realidad, contra la eventualidad de desempleo a los trabajadores más estables, es decir al grupo poblacional que menos lo necesita. Ese grupo consideraría excesivo el costo del seguro (4% de los salarios) frente a los beneficios del mismo. Los demás, los trabajadores más inestables y más vulnerables al desempleo, es decir, aquellos cuya antigüedad en la empresa es menor al año de servicios (un 29% de la masa de asalariados) o no cotizan a los fondos de cesantías (si son despedidos antes de diciembre reciben directamente los montos adeudados por las empresas) o cotizan muy poco (mucho menos de un salario anual si por casualidad resultan vinculados a las empresas a 31 de diciembre).

4. Tercera alternativa: reformar la forma de pago de la cuota patronal de aprendizaje del SENA

La ley de aprendizaje del SENA establece la obligación para los patronos de patrocinar un aprendiz por cada 20 trabajadores. El sistema podría modificarse reorientándolo desde los aspirantes hacia los cesantes

²⁴ El artículo 102 de la Ley 50 de 1990, de Reforma Laboral, prevé entre los casos para retirar las sumas abonadas a los fondos de cesantías, «la terminación del contrato de trabajo». «En este evento la sociedad administradora entregará al trabajador la suma a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud»

y cambiando sus modalidades administrativas (convertirla de obligación en especie a obligación en dinero). De hecho, con la desaceleración tendencial de la fuerza de trabajo juvenil, el porcentaje de aspirantes ha caído desde el 40% (hacia 1980) hasta el 30% en la actualidad. Esa tendencia se continuará en el futuro.

Existe una gran evasión para esta norma legal. El Departamento Nacional de Planeación calcula que si se acataran estas leyes existirían cerca de 100.000 aprendices en el SENA, pero solo hay 17.000.²⁵ La evasión es del 83%.

Si todas las empresas (grandes y chicas) estuvieran sujetas a esta obligación y pagaran a los aprendices el salario medio, significaría un 5% de la nómina salarial. Sin embargo la ley restringe en principio, tanto las empresas obligadas a contratar aprendices como el monto del salario de los mismos. Están obligados los empleadores con más de \$100.000 de capital y/o con 20 o más trabajadores.²⁶ Dado que, en la actualidad el límite del capital no impone prácticamente ninguna restricción (cualquier empleador tiene activos por esa suma), la norma tendría así un carácter universal máxime cuanto que la ley establece que las fracciones (resultantes de dividir el número de trabajadores de la empresa por 20) darán lugar a un aprendiz.

Paralelamente, la ley prevé que los salarios de los aprendices no pueden ser inferiores al 50% del vigente para un puesto análogo (digamos el salario

25 CONPES SOCIAL (1993).

26 "Los empleadores de todas las actividades, con capital de cien mil (\$100.000) o superior o que ocupen un número de trabajadores no inferior a veinte (20) deberán contratar como aprendices para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa, un número de trabajadores que en ningún caso podrá ser superior al 5% del total de los ocupados. El Servicio Nacional de aprendizaje, de acuerdo con las disponibilidades de formación profesional existentes en el país y teniendo en cuenta las necesidades de mano de obra calificada, regulará las cuotas para cada empresa. Parágrafo: Las fracciones de unidad, en el cálculo del porcentaje que se precisa en este artículo darán lugar a la contratación de un trabajador aprendiz." (DE 2883/60, artículo 1).

82 Hugo López C.

mínimo) y que crecerán progresivamente hasta equiparse con ellos al cabo de los tres años.²⁷ Ello significa que, en promedio serían iguales al 75% del salario mínimo.

Así las cosas, la vigencia plena de la ley significaría un costo para los empresarios del 2.19% de la nómina asalariada total.

Como se ve, por sí sola, esta suma resulta insuficiente para financiar el seguro

5. En estas condiciones, si se quiere insistir en montar un seguro de desempleo habría que recurrir a la combinancia de varias alternativas financieras

El nuevo seguro de desempleo sería un seguro nacional obligatorio de reparto (con capitalización de saldos) restringido a los cesantes. El seguro debe ser obligatorio. La posibilidad de un seguro voluntario existe ya. Los ricos no se afilian por su bajo riesgo de desempleo y porque tienen ahorros para capear esta eventualidad. Los pobres no lo hacen porque no tienen ingresos para pagar las altas pólizas asociadas con su alto riesgo de desempleo. No puede ser individual, debe ser colectivo. El aseguramiento individual obligatorio generaría pólizas muy elevadas para los grupos vulnerables (jóvenes y mujeres mayores de 30, con educación secundaria y de estratos bajos y medio bajos) y pólizas muy bajas para los grupos poco riesgosos (de estratos altos). Los superávits de los primeros se distraerían hacia seguros complementarios de otra índole (vgr. hacia seguros de automóviles).

27 "El salario inicial de los aprendices no podrá ser, en ningún caso, inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio...Esta remuneración deberá aumentar proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva de aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que, en inciso anterior se señala como de referencia» (D2375/74, artículo 7).

a. Cobertura y condiciones

i. Esa prestación no cobija a los aspirantes sino a los cesantes. Ello reduce la población objeto del seguro.

ii. Se requiere haber cotizado mínimo 6 meses dentro de los 4 años anteriores a la situación de desempleo. El período mínimo de cotización (vgr. 6 meses) determina además el plazo en que el sistema comenzará a operar desde su aprobación.

iii. Es condición para su cobro la inscripción ante el SENA y cumplir las condiciones establecidas por esta entidad, en particular cuando se refieran a la necesidad de reciclaje profesional

iv. El monto del subsidio sería una proporción (vgr. 60%) del salario base del trabajador. Tendría un tope mínimo (i.e. el 60% del mínimo legal) y un tope máximo (digamos, 3 salarios mínimos)

v. Su duración será proporcional al período de cotización sin ser inferior a 3 meses ni superior a 2 años.

vi. La prestación cesará tan pronto cese la situación de desempleo. Si, a juicio de una junta del SENA (donde puede haber representantes de los trabajadores) la entidad le consiguió un empleo *acceptable* debe cesar la prestación.

b. Financiación

a. Con un aporte de los trabajadores. Se trata de una parte de los aporte anuales que -a nombre de los empleados- las empresas deben hacer a los fondos de cesantías de la ley 50. Sería equivalente al 2% de los salarios.

b. Con un aporte de las empresas. Contra la obligación que las empresas tienen de contratar aprendices. Esa parte equivale al 2% de la nómina salarial. Pero si una empresa contrata un aprendiz se le descontaría de su contribución.

Medellín, enero-junio 1994

c. Con aportes especiales de las empresas públicas y privadas en reconversión.

d. Con aportes complementarios del presupuesto nacional, destinados a ampliar progresivamente la cobertura hacia los aspirantes.

c. Administración.

Existen varias alternativas administrativas para manejar este seguro. A mi juicio la mejor es la siguiente:

i. Se crearía el Fondo del Seguro de Desempleo (FODE), entidad financiera que llevaría la contabilidad de los recaudos y pagos y colocaría los dineros en fiducia el mercado financiero.

ii. Para evitar la burocracia, delegaría la administración de las afiliaciones, recaudos de las cotizaciones y trámite de los pagos en los actuales fondos de cesantías. La agilidad en el manejo de los trámites del seguro sería un elemento que los usuarios tendrían en cuenta para escoger su fondo de cesantías. A cambio les reconocería una cuota de administración por capitalización.

iii. El FODE contrataría pólizas colectivas (por regiones, ciudades o grupos de empresas) con varias compañías aseguradoras.

En cambio, no vale la pena dejar que cada cual escoja la aseguradora de sus preferencias. En primer lugar porque el seguro es obligatorio y tiene condiciones predeterminadas (no se puede variar el paquete); no habría margen para la competencia por mejores condiciones aseguradas. En segundo lugar porque la libre elección de aseguradora enfrentaría inmediatamente el riesgo de la elección adversa en contra de los grupos más vulnerables al desempleo (las aseguradoras preferirían trabajar con la *crema* del mercado). En fin y, sobre todo, porque el seguro está, en promedio, subsidiado: el 2% de las cotizaciones a cargo laboral no basta para cubrirlo en su integridad; se requiere del aporte adicional de las empresas por concepto de los contratos de aprendizaje.

D. Alternativa al seguro de desempleo: subsidios restringidos para los desempleados más pobres que se inscriban en el SENA y mejora de los servicios de intermediación laboral y reentrenamiento profesional de esta entidad

Como alternativa a un seguro de desempleo cabe la de brindar subsidios restringidos (no universales) a los desempleados que se inscriban ante el SENA y, paralelamente, mejorar los servicios de intermediación y reentrenamiento profesional del SENA. Paralelamente.

1. Subsidios restringidos de desempleo para los grupos de desempleados más pobres que se inscriban en el SENA

El SENA cuenta ya con fondos para financiar pequeñas subsidios en dinero y en especie para alimentación, gastos de mantenimiento y transporte de los aprendices provenientes de regiones alejadas. El sistema podría ampliarse para cubrir, de manera significativa, a los desempleados más pobres.

La fuente financiera para este subsidio restringido sería la reforma a la cuota patronal de aprendizaje. Como se dijo la obligación legal de contratar un aprendiz por cada 20 trabajadores se evade en un 83%.

i. En vez de la obligación de pagar esta contribución en «especie» (de contratar directamente a los aprendices), las empresas podrían optar por cancelarla en dinero, transfiriéndola a los programas de reciclaje del SENA.

ii. Este cambio podría matizarse estableciendo que a los patronos que deseen vincular aprendices se les descontará el monto de los salarios de estos de la contribución en dinero que se establezca.²⁸

²⁸ El Consejo Gremial Nacional comparte, por lo que parece, esta propuesta: « Que el empresario pueda elegir entre recibir personas en formación, mandar un empleado a formarse o contribuir a un fondo con el equivalente de la llamada cuota de aprendizaje». Consejo Gremial Nacional (1993), p. 3.

En cierta forma, estos cambios han sido ya sugeridos por el CONPES.²⁹ Sin embargo para esta entidad los objetivos centrales parecen ser otros:

a. Dentro del marco de una reforma al SENA que entrega el manejo de los recursos de esta entidad a los centros y deja que estos tarifen la prestación de servicios de capacitación laboral al costo, el CONPES propone montar un sistema de subsidios a la demanda, es decir, según parece, un sistema de becas que permitan cubrir, no tanto el tiempo de desempleo, sino los costos directos del aprendizaje.³⁰

b. El objetivo de la reforma al régimen de aprendizaje es, para el CONPES, el de disminuir la evasión patronal en esta modalidad que juzga de importancia central.

Para tal efecto propone modificar la reglamentación de la ley de aprendizaje por parte del SENA. Se trata de libertad de selección de aprendices por parte de las empresas; de permitir vinculaciones parciales; de que los trabajadores adultos puedan ser contratados por esa modalidad, de simplificar o eliminar los requerimientos de educación formal estableciendo mecanismos para la validación de la educación no formal y la

29 CONPES SOCIAL (1993). Este documento deja abierta la posibilidad a los empresarios no quieran aprendices de cumplir su cuota patrocinando con un contrato de formación profesional a un desempleado inscrito en el servicio de información laboral del SENA. En el caso de los empresarios quieran calificar sus propios trabajadores, podrán recurrir a contratos de formación profesional alternativos a los de aprendizaje. Esta estrategia se complementaría con una mayor flexibilidad mediante la autorización que se daría a establecimientos educativos especializados para adelantar programas de formación profesional mediante contratos de aprendizaje.

30 Para el caso de los cesantes del sector público atendidos por el programa SAL-SP, las becas se cubrirían con cargo al presupuesto de la entidad pública que despida trabajadores de acuerdo con el decreto ley 2151/92. Para el caso de los cesantes del sector privado atendidos por el SALI, se cubrirían con recursos del Banco Mundial. Para el caso de los demás desempleados que se inscriban en los servicios de empleo del SENA las becas serían cubiertas con presupuesto de esta entidad. Espera así capacitar unos 80.000 desempleados por año.

experiencia; de facilitar a los aprendices la realización de cursos de aprendizaje en ciudades diferentes a su lugar habitual de trabajo mediante el otorgamiento de becas y, en fin, de cambiar los diseños técnico pedagógicos para rutas parciales o totales.

2. Mejora de los servicios de intermediación laboral y reentrenamiento profesional del SENA para cesantes

El mejoramiento futuro de los programas de intermediación laboral y reentrenamiento profesional del SENA depende de dos factores:

a. Primeramente, de un diagnóstico más fino sobre las razones por las cuales las medianas y grandes empresas evitan recurrir al SENA. Quizá hay que reconocer que las empresas de servicio temporal ocupan un nicho, prácticamente inexpugnable, en ese mercado.

b. En segundo lugar depende del fortalecimiento de los programas de capacitación laboral para los desempleados: la pura intermediación sin reciclaje laboral no soluciona todos los problemas estructurales de desempleo.

Para tal efecto deben buscarse modalidades de colaboración con las empresas de servicio temporal, destinadas a intercambiar información que le permita al SENA atender las necesidades de formación profesional de los rechazados. Esa es la ventaja comparativa del SENA que las temporales no tienen. Del otro lado -y en paralelo con los subsidios al tiempo de desempleo de los más pobres- es preciso abrir de manera más clara y adecuar pedagógicamente los servicios de capacitación del SENA a la población desempleada.

Este segundo punto pone sobre el tapete el problema de las modalidades de reciclaje para los cesantes.

De acuerdo con el CONPES la acción del SENA está sesgada hacia cursos cortos de menor rentabilidad social que los de aprendizaje. Es sin embargo dudoso que convenga reorientar la acción del SENA hacia cursos largos y matener la duración actual de los contratos de aprendizaje.

Medellín, enero-junio 1994

EL CONPES da por sentado, en primer lugar, que la mayor importancia tendencial que han adquirido los cursos cortos se debe a factores de oferta (a la mala política del SENA). Sin embargo los factores de demanda podrían ser preponderantes. De un lado, la demografía ha venido reduciendo la importancia de los aspirantes (que son los candidatos a cursos de aprendizaje) dentro del desempleo y aumentado la de los cesantes. La alta rotación de personal y el tipo de desempleo estructural que vive el país mantienen una alta masa de cesantes que demandan al SENA cursos cortos de reciclaje.

En segundo lugar, el CONPES se basa en las tasas de retorno estimadas por Emmanuel Jimenez y otros,³¹ que sugieren valor más altos para el aprendizaje que para los cursos cortos. Pero esas conclusiones deben matizarse. La tasa de retorno calculada por los autores para los cursos cortos sigue siendo muy elevada (superior al 10%). De otro es preciso recordar que mide el valor de las ganancias de ingresos de los ocupados pero no los efectos sobre las probabilidades de emplearse. Antes de precipitarse por la vía de acabar con los cursos cortos convendría hacer estudios adicionales.

Referencias

Banco de la República (1990), *Comentarios acerca de la modernización de la economía y la racionalización del comercio exterior*, notas editoriales, *Revista del Banco de la República*, marzo de 1990

Bonilla, Manuel Guillermo (1992). «Tendencias de la productividad en la industria manufacturera colombiana (1974-1989), en Garay (1992).

Botero, Jesús y Lotero Jorge (1992). *Actividad industrial y apertura: Los casos de Antioquia y Valle. Lecturas de Economía*, CIE, U. de A., 36, enero - julio.

31 Jimenez et al (1992) pp. 109, 138.

- CELADE, Boletín demográfico, No 34 y 35.
- Clavijo, Sergio (1990). «Productividad laboral, multifactorial y la tasa decambio real en Colombia», Ensayos sobre política económica, No. 17, Junio.
- CONPES SOCIAL (1993), *Papel del SENA en la modernización de la economía*, República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento Nacional de Planeación, Documento CONPES SOCIAL 002 Mintrabajo, DNP-UDS, versión aprobada, Bogotá 1993
- Consejo Gremial Nacional (1993), *Los nuevos retos de la formación profesional: la modernización del SENA, resumen*, Bogotá 21 de julio de 1993, mimeo.
- Echavarría, Juan José (1990). «Cambio técnico, inversión y reestructuración industrial en Colombia», Coyuntura Económica, Junio.
- Jiménez Emanuel, Kugler B. y Horn R. (1992), Sistemas de servicios nacionales de aprendizaje en America Latina: una evaluación económica del SENA, en *Planeación y desarrollo*, Capital humano y política social, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, sep. de 1992
- Londoño, Juan Luis (1987). «La dinámica laboral y el ritmo de actividad económica: un empírico de la última década», en Ocampo y Ramírez (1987), Vol.1.
- (1986). Ciclo de vida, relaciones contractuales y la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo. En Coyuntura Económica. Bogotá. V. 16, No 3, oct. 1986.
- López, Hugo (1988). *El desempleo de larga duración en Colombia*, Centro de Investigaciones Económicas, CIE, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia, Medellín, agosto de 1988. Estudio realizado para el Departamento Nacional de Planeación de Colombia y el Servicio Nacional de empleo de Colombia.

Medellín, enero-junio 1994

90 Hugo López C.

-- (1989). Sector informal urbano, movilidad y ciclo de vida laboral en Colombia, Comité conjunto de estudios Latinoamericanos del Social Science Research Council y el American Council of learned Societies, Medellín, agosto.

-- (1990a). Trabajadores urbanos independientes, ciclo de vida laboral y seguridad social en Colombia, Instituto de Seguros Sociales- CIE Universidad de Antioquia, Bogotá, octubre.

-- (1990b). *Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia*, en Coyuntura Económica, análisis y perspectivas de la economía Colombiana, vol. XX, No 1, FEDESARROLLO, Bogotá, marzo de 1990.

-- (1990c). Salario mínimo y salario medio, salarios e indexación de precios. Estudio realizado para el Departamento Nacional de Planeación de Colombia, Medellín, U. de A., octubre de 1990.

---(1992), ¿Cuanto ganarán las empresas con la reforma a las cesantías? Hay un buen margen para una mayor cotización patronal a la seguridad social. Documento UdeA/ISS, No 1, 20/06/91. Universidad de Antioquia, junio de 1991, mimeo.

-- (1992b). *Ciclo de vida, seguridad social y atención a la tercera edad en Colombia*. En: Regímenes pensionales, FAUS, CIID, FESCOL, Bogotá, sept de 1992.

Misión de empleo (1986). El problema laboral colombiano: Diagnóstico, perspectivas y políticas, publicado en Economía Colombiana, Documento No. 10, agosto-septiembre.

Misión PREALC-OIT (1990). Colombia: La deuda social en los 80, Bogotá: OIT.

Montenegro, Armando (1991). *Bases del Plan de desarrollo*, ponencia presentada en el foro, Programas socio-laborales y modernización económica, Bogotá, marzo.

Lecturas de Economía No. 40

Ocampo J.A. y Villar L. (1982), *Metodología para calcular el efecto de la retroactividad de las cesantías*, Documentos del CEDE, No 069, oct de 1982

Ocampo, José Antonio (1987). «El régimen prestacional del sector privado». En: Ocampo y Ramírez (1987), Vol. 2.

Posada, Carlos Esteban y Rhenals, Remberto (1988). *La dinámica económica colombiana: el caso de los crecimientos industrial y global entre 1950 y 1985*. *Economía colombiana*, marzo.

Ramírez, Manuel (1991). *Efectos de las medidas de apertura sobre producción y empleo*. Bogotá, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

República de Colombia (1991), Presidencia y Departamento Nacional de Planeación, *La revolución pacífica, modernización y apertura de la economía*, Bogotá, 1991.

Rhenals, Remberto. (1992). "Política macroeconómica y desarrollo regional: El caso del sector agropecuario del occidente colombiano". *Lecturas de Economía*, 36, enero - julio.

SENA (1993), Convenio: Sena/Sofasa, *Programa de adaptación sociolaboral*, Medellín, marzo de 1993, mimeo.

Tenjo, Jaime (1982). "Diferencias laborales entre hombres y mujeres: se cierra la brecha", en *Estrategia económica y financiera*. Bogotá. No 171 (Nov) 1982.

Medellín, enero-junio 1994