

Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia

Hugo López Castaño

Poca atención se ha prestado en Colombia a la inestabilidad laboral. Se piensa que, a diferencia de las microempresas, cuyos trabajadores no le importan a nadie, las firmas modernas ofrecen empleos más o menos estables. Sólo se ha prestado atención al trabajo temporal y, sobretudo, a los despidos que se producen inmediatamente antes de los 10 años de servicio, culpando de ello a la legislación laboral. Sin embargo, pocos han tratado de someter estas ideas a la prueba de los hechos. Pocos han examinado el significado social de la inestabilidad laboral.

Aquí se presentarán solamente algunos indicios que habrá que refinar y mejorar. Como se verá la magnitud del problema es enorme. Tiene dos facetas: la política de despidos y la de enganches. Los despidos inmediatamente previos a los diez años son lo de menos. Importan más los ocurridos durante los primeros años de labores. No se trata sólo

de las más chicas sino de todas las empresas. No sólo de la construcción sino de todos los sectores. Sólo en el sector estatal y, excepcionalmente, en algunas empresas industriales de gran tamaño, existe una población laboral estable. Por su lado los enganches de nuevo personal se concentran entre la población joven de 20 a 30 años, que es rotada rápidamente de empresa en empresa. Después de los 35 años difícilmente un trabajador puede aspirar a ser enganchado como asalariado. Esa doble política (rotación feroz de personal y enganche preferencial de jóvenes, cuyo efecto neto es la expulsión definitiva de los trabajadores de mayor edad) no es sólo un producto de la voluntad de los empresarios. Se inscribe, como veremos, en un contexto demográfico caracterizado tradicionalmente por un exceso de mano de obra juvenil, más educada y más barata.

Su primer efecto es la existencia de un ciclo de vida laboral, de largo plazo, en el país. Los jóvenes se inician como asalariados y después de ser rotados rápidamente de empresa en empresa, son constreñidos a dedicarse, después de los 35 años y hasta terminar su vida productiva, a actividades independientes, es decir, al montaje y manejo de microempresas. Debido a ello, Colombia no tiene clase obrera. No puede haber clase obrera en un

¹ Este artículo está basado en dos trabajos recientes del autor: 1) *Sector informal urbano, movilidad y ciclo de vida laboral en Colombia*, Medellín, agosto de 1988 (apoyado por el Comité conjunto de estudios Latinoamericanos del Social Science Research Council y el American Council of Learned Societies) y 2) *Trabajadores urbanos independientes, ciclo de vida laboral y seguridad social en Colombia*, CIE, Universidad de Antioquia, Medellín, enero de 1989 (realizado para el ISS).

país donde la probabilidad de llegar a los 10 años en una empresa es menos del 4% y donde la perspectiva laboral después de los 35 años es el trabajo por cuenta propia. Por ello, los pocos núcleos de trabajadores estables se dedican a defender sus privilegios excepcionales. Para que haya una tal clase, es preciso que los trabajadores tengan ante sí un largo horizonte vital como obreros en una empresa o, al menos en el conjunto, de las empresas. Pero, además, es la economía del país la que pierde. Tenemos una clase empresarial que cifra sus expectativas de utilidades no tanto en las innovaciones técnicas y en la generación de nuevos productos sino, sobretodo, en el manejo de personal, que gasta su tiempo no en transformar la base productiva de las empresas sino en escoger el trabajador más caro que hay que despedir y al más barato que habrá de remplazarlo. En gran parte el estancamiento de la productividad del trabajo que Colombia experimenta desde hace años se debe a ello.

A. DESPIDOS Y ENGANCHES EN LAS EMPRESAS COLOMBIANAS

1. Rotación de personal

Los datos del ISS sobre afiliaciones y desafiliaciones por ramas y tamaños de empresa, suministran pruebas iniciales sobre la rápida rotación del personal en las empresas Colombianas. Se refieren al empleo formal, el afiliado al Instituto, en Medellín. En esa ciudad existían en 1988 unos 399.000 afiliados activos (el promedio de enero y diciembre). Las desafiliaciones del año (unas 349.000) equivalieron al 83% del stock medio anual y fueron casi iguales a las afiliaciones (354.000). La tasa *aparente* de rotación del stock de afiliados (la semisuma de afiliaciones y desafiliaciones reportada a volumen de activos) fue del 83.3% (cuadro 1). Las empresas rotarían, en promedio, a sus trabajadores cada 14.4 meses.

Esas tasas son *aparentes*, no captan solamente los cambios de empresa, miden también, además de ello, la inestabilidad del empleo dentro de cada firma y algunas prácticas evasoras. Muchas desvin-

culaciones ocurren en períodos de baja temporada, de fin de año o terminadas las obras; algunos trabajadores pueden ser reenganchados por la misma firma. Las licencias generan también desafiliaciones pasajeras del seguro. A veces la desafiliación temporal busca eludir el pago de las cotizaciones durante el período posterior a la desafiliación en que el trabajador aún está cubierto por el Instituto. Con todo, las cifras del ISS son significativas porque, al desagregar los tamaños de empresa, demuestran que, con una o dos excepciones, la estabilidad del personal en las grandes firmas es apenas un mito.

La rotación sobrepasa el 70% en las firmas de todas las tallas (alcanza un máximo en el tamaño 51-100 trabajadores), es extremadamente elevada en la construcción (231.7%), en otros sectores (agropecuarios y mineros) y en el transporte, comercio y servicios y sólo resulta “moderada” en las grandes empresas de más de 100 trabajadores de algunos sectores: electricidad-gas-agua (29.6%), industria (37.4%) y finanzas (38.3%).

Por su parte, las cifras de las encuestas de hogares del DANE, ofrecen una visión más depurada de la estabilidad de personal a nivel de la firma (excluyen desvinculaciones pasajeras o ficticias). Son más moderadas pero todavía impresionantes. Sin embargo son menos desagregadas por tamaños de empresa.

La política de rotación de personal y de despidos se refleja, primeramente, en la distribución de los trabajadores según su antigüedad en la empresa (gráfico 1). El 39.0% de los obreros y empleados de las microfirms de menos de 10 trabajadores llevaba (el dato es de junio de 1988) menos de un año en su empleo. Solo el 8.8% de los mismos tenía más de 10 años. Las cifras (menos de un año/ más de 10 años) son, respectivamente, de 27.8% y 17.5% para las medianas y grandes empresas privadas. En el Estado y en los empleos independientes, el porcentaje de trabajadores con menos de un año es mucho más reducido (8.4% y 15.1% respectivamente) y el de quienes llevan más de 10 años mucho más alto (45.2% y 36.6%).

Cuadro 1
AFILIACIONES, DESAFILIACIONES Y ROTACION MEDIA DEL STOCK DE ACTIVOS ISS – MEDELLIN,
POR TAMAÑOS DE EMPRESAS Y RAMAS EN 1988

Sector	Afiliaciones anuales (% del stock medio anual)						
	Escala empresa No. de trabajadores afiliados						
	1-5	6-10	11-20	21-50	51-100	100 +	Total
A. Industria	68.4	78.4	82.2	81.5	81.6	38.3	61.5
B. Construcción	306.9	213.1	242.7	217.2	231.2	108.1	224.6
C. Elect., gas y agua	22.0	80.0	38.6	36.5		25.4	30.0
D. Comercio	55.9	64.8	65.2	70.9	67.9	94.0	72.3
E. Finanzas	51.9	50.3	50.2	55.8	56.0	39.4	48.8
F. Transp. y comercio	78.0	73.2	67.2	67.9	71.0	109.6	87.6
G. Servicios	61.1	65.8	64.5	71.9	80.6	64.3	67.4
H. Otras	66.3	64.4	78.0	94.5	82.4	168.6	139.3
I. Categ. especiales	80.1	33.4	40.2	28.8	43.6	24.3	37.4
Total	72.4	76.1	82.4	88.0	91.3	80.9	84.0

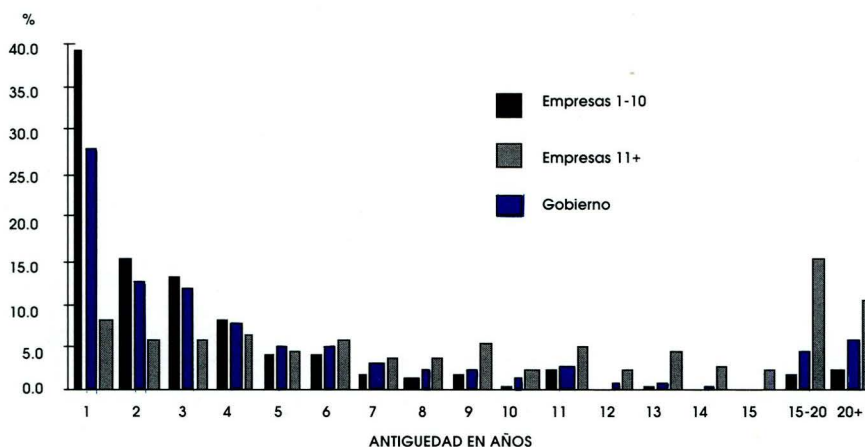
Sector	Desafiliaciones anuales (% del stock medio anual)						
	Escala empresa No. de trabajadores afiliados						
	1-5	6-10	11-20	21-50	51-100	100 +	Total
A. Industria	74.4	71.0	77.8	79.2	78.9	36.5	65.4
B. Construcción	394.0	223.0	242.4	218.3	224.4	92.0	238.8
C. Elect., gas y agua	22.0	76.9	29.5	40.9		33.9	37.0
D. Comercio	48.5	54.5	57.7	65.4	61.7	87.9	67.8
E. Finanzas	49.3	46.3	44.1	49.4	55.6	37.2	46.9
F. Transp. y comercio	65.8	63.9	67.4	57.7	74.3	105.0	84.3
G. Servicios	47.5	60.7	57.7	65.1	71.4	55.3	61.0
H. Otras	62.4	57.5	68.2	95.7	77.6	173.3	142.8
I. Categ. especiales	25.5	29.9	33.4	32.0	35.1	18.5	28.7
Total	68.5	69.7	76.9	84.7	86.7	77.7	82.7

Sector	Tasa de rotación (% del stock medio anual)						
	Escala empresa No. de trabajadores afiliados						
	1-5	6-10	11-20	21-50	51-100	100 +	Total
A. Industria	71.4	74.7	80.0	80.4	80.2	37.4	65.3
B. Construcción	350.5	218.0	242.5	217.7	227.8	100.1	231.7
C. Elect., gas y agua	22.0	78.5	34.1	38.7		29.6	33.5
D. Comercio	52.2	59.7	61.4	68.2	64.8	90.9	70.1
E. Finanzas	50.6	48.3	47.2	52.6	55.8	38.3	47.8
F. Transp. y comercio	71.9	68.6	67.3	62.8	72.7	107.6	86.0
G. Servicios	54.3	63.2	61.1	68.5	76.0	59.8	64.2
H. Otras	64.3	60.9	73.1	95.1	80.0	170.9	141.1
I. Categ. especiales	52.8	31.7	36.8	30.4	39.3	21.4	33.0
Total	70.4	72.9	79.7	86.4	89.0	79.3	83.3

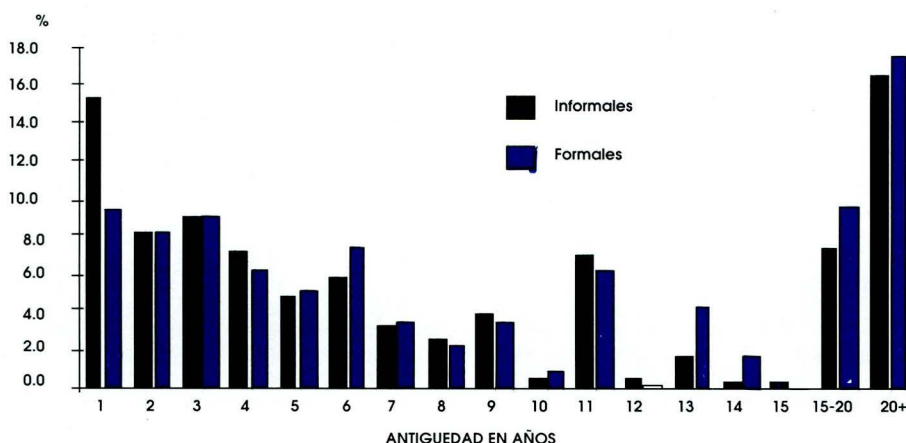
Fuente: ISS, Medellín. Notas: 1) Las afiliaciones y desafiliaciones anuales se expresan en porcentaje sobre el stock promedio (de enero y diciembre) de afiliados activos en 1988. 2) Tasa de rotación: semisuma de las afiliaciones y desafiliaciones, dividida por el stock medio anual. 3) Los tamaños de empresa se definen con base en el número de afiliados activos en el momento de ocurrir las afiliaciones y desafiliaciones. 4) Los totales incluyen también empresas de tamaño cero (que habían desafiado todo su personal). 5) El sector de servicios incluye el servicio doméstico. 6) Otras ramas: agropecuarias, mineras y no bien especificadas. 7) Categorías especiales: jubilados, pensiones compartidas, afiliados fuera de cobertura, independientes y comunidades religiosas

Gráfico 1

A. DISTRIBUCION DEL PERSONAL ASALARIADO EN EMPRESAS DE DISTINTA ESCALA SEGUN AÑOS DE ANTIGÜEDAD
(Cuatro ciudades principales, junio de 1988)



B. DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES SEGUN AÑOS DE ANTIGÜEDAD
(Cuatro ciudades principales, junio de 1988)



Los asalariados privados están más concentrados en los primeros tramos de antigüedad en la empresa que los del sector público o los trabajadores independientes.

Fuente: DANE, Encuestas de hogares, cuatro ciudades principales, junio de 1988.

Aún si la distribución del empleo por tramos de antigüedad puede reflejar situaciones de desequilibrio, los datos disponibles en varias fechas sugieren que esa distribución varía poco para los asalariados de las micro y medianas y grandes empresas, a diferencia de lo que pasa con el Estado. Asumiendo que la distribución observada en junio de 1988 refleja en alguna forma el equilibrio (enganches=desenganches, peso estable de cada cohorte), pueden estimarse, a la vez, el flujo de entradas al primer año necesarias para reponer el stock de trabajadores y las probabilidades de desenganche por tramos de antigüedad. Aunque el modelo debería refinarse mediante cálculos económicos, las estimaciones presentadas en el cuadro 2 ponen de relieve ciertos hechos significativos:

1. La rotación de personal practicada por las microempresas es extremadamente elevada y debe ser calificada de *feroz*. El porcentaje que, frente al stock de empleados, representan los nuevos enganches anuales (que, en equilibrio, deben ser iguales a los desenganches: retiros de la fuerza laboral+movimientos hacia otros empleos) oscila entre el 58% y el 62%, con una media en el 60%. Aunque alta, la cifra parece razonable. Si el stock de trabajadores con menos de un año era del 39.0%, los nuevos enganches anuales deben ser muy superiores: como se sabe, los despidos durante el primer año de servicios son muy numerosos.

De acuerdo con las estimaciones del modelo, la probabilidad de desenganche durante el primer año es del 60.8%. Entre el segundo y el cuarto año esa probabilidad anual cae al 38.8%. Y, salvo algún altibajo, sigue cayendo a continuación hasta llegar al 9.5% para el tramo 15-20 años. Así, en el primer tramo de antigüedad ocurrirían cerca del 60% de los desenganches anuales. La probabilidad que un asalariado de una microempresa tendría de llegar a los 10 años de antigüedad es apenas del 2.5%.

2. La rotación de personal asalariado en las medianas y grandes empresas Colombianas, tomadas de manera consolidada (las de más de 10 ocupados),

es también muy elevada, sobretodo durante el primer año. Los empleados con menos de un año de antigüedad representan casi el 28% del personal. Los nuevos enganches anuales (que, repitámoslo, en equilibrio son iguales a las desvinculaciones) están entre el 45 y el 49% con una media en el 47%. La probabilidad anual que tiene un trabajador de ser despedido en el primer año es del 68.6%, mayor incluso que la vigente en las microempresas. A partir del segundo año y hasta antes de los diez años, disminuye notablemente situándose entre el 20 y el 23%. Y enseguida cae a niveles del 5.4% (10-15 años), 9.2% (15-20 años), etc. Así el 68.6% de las desvinculaciones anuales se concentran en los trabajadores de menos de un año. Sólo el 3.3% de los trabajadores que se inician en una empresa mayor de 10 trabajadores alcanzan los 10 años de servicios.

3. En cambio, la estabilidad mayor del personal independiente se demuestra en el porcentaje de nuevos enganches anuales (17.1%), en la probabilidad de perder su empleo en el primer año (22.1%) y en el porcentaje que alcanzan los 10 años de antigüedad (19.1%), etc.

Estas cifras no parecen válidas sólo a nivel global, también a nivel sectorial (cuadro 3). La construcción exhibe, naturalmente, los mayores índices de rotación (51.4% del empleo con menos de un año de antigüedad, probabilidad de desenganche en el primer año del 89.3%, período de rotación del stock de personal inferior a 12 meses, etc.).

Pero el fenómeno, la rápida rotación del personal asalariado, a pesar de que es más marcado en las microempresas, se presenta también en las firmas medianas y grandes y en todos los sectores. Aunque deben existir grandes empresas con personal muy estable, no alcanzan a afectar los promedios. La probabilidad de desenganche durante el primer año supera el 50% en el comercio, el transporte, las finanzas y los servicios en las empresas de todos los tamaños. En la industria lo mismo pasa con las microempresas, pero las firmas de 11 y más ocupados presentan índices todavía muy elevados: en ellas, la probabilidad de desenganche durante el

Cuadro 2
ESTIMACION DE LAS PROBABILIDADES DE DESENGANCHE ANUAL
PARA LOS TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES.
CUATRO AREAS METROPOLITANAS PRINCIPALES JUNIO DE 1988

Antigüedad	Asalariados Microempresas Hipótesis: % enganches = 60%				Asalariados Medianas y grandes empresas Hipótesis: % enganches = 47%				Trabajadores independientes Hipótesis: % enganches = 17.1%			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Empleo (%)	Probab. anual desen- ganche	Probab. superviv. final período	% desen- ganches anuales	Empleo (%)	Probab. anual desen- ganche	Probab. superviv. final período	% desen- ganches anuales	Empleo (%)	Probab. anual desen- ganche	Probab. superviv. final período	% desen- ganches anuales
< 1 año	0.390	0.608	0.392	0.609	0.278	0.686	0.314	0.687	0.151	0.221	0.779	0.221
1-5	0.410	0.388	0.055	0.338	0.384	0.206	0.125	0.190	0.305	0.269	0.223	0.558
5-10	0.112	0.145	0.025	0.030	0.163	0.232	0.033	0.092	0.176	0.032	0.191	0.033
10-15	0.044	0.198	0.008	0.017	0.069	0.054	0.025	0.009	0.117	0.131	0.094	0.095
15-20	0.019	0.095	0.005	0.003	0.047	0.092	0.015	0.009	0.081	0.003	0.093	0.000
20+	0.025	0.041	0.003	0.005	0.059	0.044	0.010	0.015	0.166	-0.005	0.100	0.093
Total primeros 20 años	1.000	0.233		1.000	1.000	0.188		1.000	1.000	0.112		1.000

Fuente: DANE, encuestas de hogares, junio de 1988. Metodología: modelo adjunto.

NOTAS:

- 1) Para los asalariados se supuso un tiempo de servicios máximo de retiro de 30 años. Para los independientes uno de 35 años.
- 2) Las tasas de enganche anual de nuevos trabajadores compatibles con probabilidades de desenganche no negativas para los diversos tramos de antigüedad oscilan: a) para las microempresas, entre el 58% y el 62% del stock de ocupados. b) para las empresas de más de 10 ocupados entre el 45 y el 49%. En el cuadro se asumen las medias de esos valores.
- 3) Para los trabajadores independientes, la tasa mínima de enganches anuales compatible con probabilidades positivas antes de los 20 años es del 17.1%. Con todo, genera una probabilidad de desenganche anual negativa (aunque cercana a cero) después de los 20 años, que se agrava para tasas de enganches superiores. Evidentemente, en este caso, la estructura del stock no está en equilibrio.
- 4) La probabilidad media de desenganche anual (la fila del total) se refiere al promedio durante los primeros 20 años de servicio.

Modelo de cálculo de las probabilidades anuales de desenganche

Asumiendo que, para cada tramo de antigüedad (i : <1 año, 1 a 5, 5 a 10, 10 a 15, 15 a 20, 20 a k años, donde k : es la antigüedad máxima de retiro) los trabajadores están sometidos a una probabilidad anual de despido constante para cada tramo y asumiendo que el stock de trabajadores está en equilibrio (su volumen no se altera ni tampoco su estructura), pueden estimarse las diversas variables así:

A. La probabilidad anual de desenganche (p) se calcula para cada casilla mediante la siguiente fórmula.

$$S_i = E_i \cdot \{(1 - p_i)^{t_i} - 1\} / 1n(1 - p_i),$$

donde:

S_i : es el stock de empleados en la casilla i ésima

p_i : probabilidad anual de desenganche en la casilla i ésima

E_i : flujo anual de entradas a la casilla i ésima

t_i : intervalo de años que comprende la casilla (t_i : 1, 4, 5, 5, 5, $k - 20$).

Por su parte:

$E_i = E_1 \cdot$ (Las entradas anuales a la casilla i son exógenas)

$$E_i = E_{i-1} \cdot (1 - p_{i-1})^{t_i}$$

El modelo se resuelve asumiendo un rango de valores para E_1 tal que los valores de los p_i sean no negativos. Generalmente ese rango es muy limitado.

B. Las probabilidades (r_i) de supervivencia al final de c/período se calculan así:

$$r_i = (1 - p_{i-1})^{t_i}$$

C. Los desenganches anuales en cada casilla (D_i) vienen dados por:

$D_i = (E_{i+1}) - (E_i)$: Los desenganches anuales en una casilla son la diferencia entre las entradas anuales y las salidas anuales a la próxima casilla.

$D_{20-k} = E_{20-k}$: Las entradas a la última casilla deben ser iguales a las desvinculaciones, si se quiere que el volumen de la casilla no varíe.

$D_{total} = \sum(D_i) = \sum(E_i)$: las entradas totales deben ser iguales a los desenganches totales si el stock total no varía

Cuadro 3
INDICADORES DE LA ROTACION DEL TRABAJO ASALARIADO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS
POR RAMAS ECONOMICAS Y ESCALA DE PERSONAL DE LA EMPRESA
CUATRO AREAS METROPOLITANAS PRINCIPALES, JUNIO DE 1988

	Industria		Construcción	Comercio		Transporte		Finanzas	Servicios	
	≤10	>10		≤10	>10	≤10	>10		≤10	>10
1. Empleo x antigüedad (%)										
A. < 1 año	39.5	26.1	51.4	37.9	28.5	36.7	22.4	28.7	36.4	23.0
B. 1-5	40.2	37.6	28.4	44.4	41.8	38.9	38.5	39.7	42.6	40.7
C. 6-10	11.1	15.4	10.0	10.0	18.3	10.5	16.7	16.0	12.7	19.3
D. 11-15	5.0	7.5	4.2	3.8	4.9	7.6	7.0	7.9	4.2	7.5
E. 16-20	1.9	5.5	1.8	2.0	3.7	2.5	5.7	4.8	1.7	4.5
F. 20+	2.4	8.0	4.1	1.9	2.8	3.9	9.8	2.9	2.4	5.0
G. Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
B. Indices rotación										
A. Desenganches año (% empleo)										
1. Rango: de	54.6	37.8	138.0	50.6	52.5	48.8	32.0	40.3	57.0	31.8
hasta	60.5	41.8	119.0	57.6	56.0	54.5	33.7	47.0	53.7	37.7
2. Promedio	57.5	39.6	128.5	54.1	54.3	51.6	32.9	43.7	55.4	34.6
B. Años rotación stock	1.74	2.53	0.78	1.85	1.84	1.94	3.04	2.29	1.81	2.89
C. Probabilidad de desenganche en 1 año	55.2	40.4	89.3	53.1	76.6	51.7	56.0	59.5	59.6	58.2
D. Probabilidad de superv. hasta el año 10	3.4	4.5	0.9	1.9	2.0	3.4	4.9	4.5	2.7	5.5
C. Desenganches/año (%)										
A. < 1 año	55.1	59.7	89.4	53.1	76.8	51.7	55.8	59.5	59.5	58.2
B. 1-5	40.4	28.0	8.3	40.3	7.6	43.6	25.5	29.3	33.2	21.9
C. 6-10	1.1	7.9	1.4	4.7	13.7	1.4	13.3	6.7	4.4	14.3
D. 11-15	2.6	1.3	0.5	0.8	0.5	1.0	1.1	1.7	1.9	2.1
E. 16-20	0.2	0.8	0.3	0.5	0.4	2.3	0.6	1.2	0.2	1.5
F. 20+	0.6	2.4	0.2	0.6	1.2	0.2	3.3	1.7	0.5	2.0
G. Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: DANE, Encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1988. Metodología de los cálculos: la misma del cuadro anterior

primer año alcanza el 40.4% y la de llegar al año décimo es de sólo el 4.5%.

2. Legislación laboral y rotación de personal.

Incide pero no es la causa fundamental

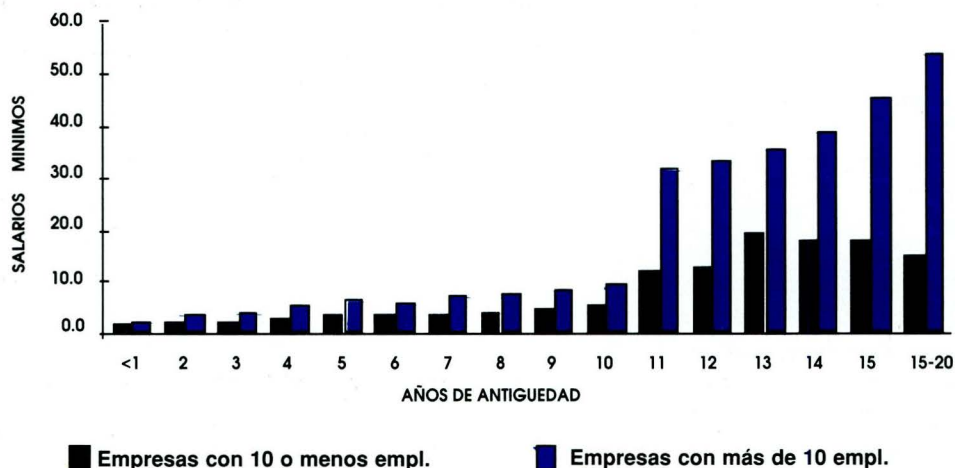
Que la legislación Colombiana favorece los despidos antes de los 10 años de servicios, resulta indudable. En efecto, para los contratos a término indefinido el despido sin justa causa genera, después de los 2 meses del período de prueba, dos tipos de

costos para el empresario: 1) una indemnización (o, a juicio de un juez laboral, el reintegro del trabajador) y 2) una cotización-sanción.

La cotización sanción es una penalización eventual para los despidos después de los 10 años de servicio². Por su parte la indemnización se establece

² De difícil interpretación jurídica, la cotización-sanción (que reemplazó desde 1985 la antigua pensión sanción), obliga, en principio, al empresario que despidiera injustamente a un

Gráfico 2
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INJUSTO
SEGUN ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR Y TALLA DE LAS EMPRESAS
(Cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1988)



METODOLOGIA Y FUENTES. Para los contratos a término indefinido, el código laboral Colombiano contempla las siguientes indemnizaciones por despido sin justa causa, que rigen después del período de prueba de 2 meses: 1) Entre 2 y 12 meses de antigüedad: 45 días del último salario. 2) Entre 1 y 5 años de antigüedad: 45 días del último salario + 15 días de salario por cada año adicional después del primero. 3) Entre 5 y 10 años: 45 días del último salario + 20 días de salario por cada año adicional después del primero. 4) Más de 10 años: 45 días del último salario + 30 días de salario por cada año adicional después del primero. Esas son las tablas para las empresas de más de 3.5 millones de patrimonio líquido (que se asumieron para las más de 10 ocupados). Cuando ese patrimonio está comprendido entre 1.8 y 3.5 millones, los días de indemnización a partir del segundo año de antigüedad son apenas el 75% de los anteriores; cuando ese patrimonio es inferior a 1.8 millones son el 50%. En el gráfico se asumió que las empresas de menos de 10 trabajadores tenían todas menos de 1.8 millones de patrimonio. Esas indemnizaciones se aplicaron a los salarios medios por tramos de antigüedad medidos por el DANE, para los diversos tipos de empresas, en sus encuestas de hogares para las cuatro principales áreas metropolitanas en junio de 1988.

ce de acuerdo con una fórmula que contempla una suma fija por el primer año y una suma marginal por año adicional, que crece con el tiempo de servicios y el patrimonio de la empresa (ver nota a gráfico 2).

trabajador cuya antigüedad supere los 10 años, a seguir cotizando al seguro social las sumas previstas por concepto de pensiones de vejez, a condición de que en el momento del despido no haya alcanzado los requisitos mínimos (la edad legal de jubilación) exigidos por el Instituto de Seguros Sociales para tener derecho a la pensión.

El efecto conjunto del sistema vigente de indemnizaciones y del ascenso de los salarios con la antigüedad, tiene dos efectos sobre los costos del despido: a) un nivel bajo en los años iniciales, que sube apenas suavemente hasta los diez, b) una discontinuidad brusca después de los 10 años.

Para las empresas modernas, el costo de las indemnizaciones comienza por ser de 2.3 salarios mínimos mensuales durante el primer año de servicio y luego sube suavemente, hasta 9.6 salarios mínimos en el décimo año de servicios. A partir del

undécimo año, aumenta bruscamente a 32.2 salarios mínimos, hasta llegar, hacia los 15-20 años de servicio, a los 54.4 salarios mínimos.

La pensión sanción, que se aplica después de los 10 años de servicio, refuerza seguramente esta discontinuidad. Algo similar ocurre para las microempresas, si bien el monto de las indemnizaciones es inferior frente al caso anterior (ver gráfico 2).

Así las cosas, el sistema legal vigente tiende a reducir los despidos después del año 10 pero los hace cómodos y baratos antes de esa fecha. Una reforma al sistema, que aumentara las indemnizaciones por despidos en los primeros años y los redujera después del décimo año, suavizando así la curva de costos por indemnizaciones, podría evitar, en parte, estos efectos indeseados.

Con todo el problema no reside en los despidos que se producen *inmediatamente* antes de los 10 años. Los ocurridos en el tramo de 5 a 10 años representan sólo el 3.0% de los despidos anuales totales de las microempresas y el 9.1% de los de las empresas mayores. El problema de la estabilidad de personal es otro: la excesiva rotación de personal practicada en los primeros años, principalmente en el primero, por las empresas de todos los tamaños y sobre todo por las mayores.

3. Políticas de enganche: se prefieren los jóvenes debido a sus menores salarios

Para un trabajador asalariado cesante, la probabilidad de ser reenganchado como asalariado disminuye con la edad.

El porcentaje que representan los ocupados de cada grupo etáreo dentro del total de asalariados con menos de un año de antigüedad, alcanza un máximo entre los 20 y 24 años y luego decrece continuamente. Después de los 35 años ese porcentaje es ya despreciable. El caso se ilustra en el gráfico 3 para la ciudad de Bogotá. Tanto en las microempresas como en el sector moderno, del total de trabajadores recién enganchados (con menos de un año de antigüedad) cerca del 72%

tenía en junio de 1988, menos de 30 años de edad y sólo el 28% restante más de 30 años. En los empleos informales por cuenta propia esas mismas cifras eran, en cambio, de 45.3% (menos de 30 años) y 54.7% (más de 30 años). Y, entre los microempresarios, el 80.8% de los recién iniciados en el oficio tenían más de 30 años.

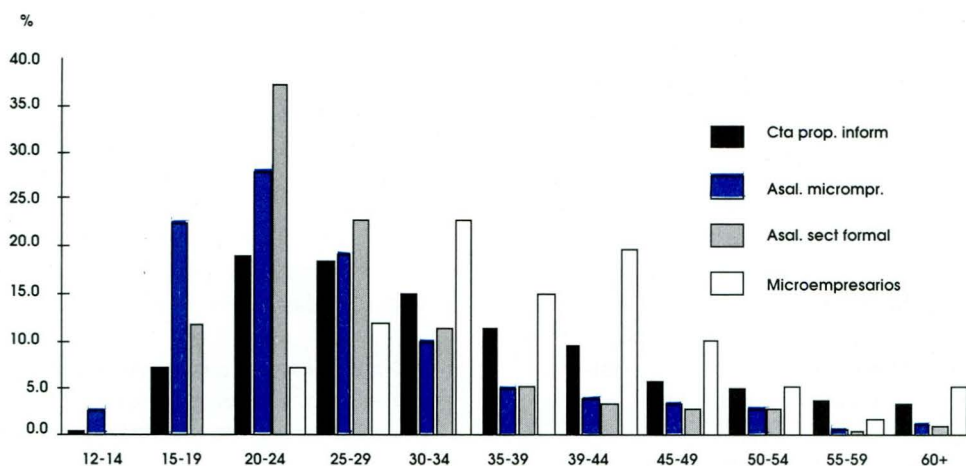
Explicación inmediata del fenómeno: *dado que los salarios de enganche son inferiores a los de los trabajadores más antiguos* (gráfico 4)³, *la rotación rápida de trabajadores adultos y su reemplazo por jóvenes resulta, en principio, más económica*. En principio porque quedan por ver los efectos sobre la productividad.

Si los trabajadores cesantes estuvieran condenados a rotar de empresa en empresa, si el proletariado fuera móvil a nivel de empresa pero estable en su condición salarial, si la mayor parte de los enganches fueran sólo reenganches de trabajadores diestros, la productividad media no sufriría. Ese no es el caso: los trabajadores experimentados pueden independizarse y lo hacen masivamente a partir de una cierta edad. Tampoco sufriría si, debido a la tecnología, la productividad fuera independiente de las destrezas de los trabajadores (si la experiencia contara poco). Eso no lo sabemos, ni aparentemente tampoco lo saben los empresarios.

Pero más importante aun es el hecho de que la elevada rotación de personal en todos los tipos de firmas, indica que la gran mayoría de los empresarios centran sus esfuerzos y sus expectativas de utilidades en el ahorro de costos de nómina, más que en el cambio tecnológico y en la introducción de nuevos productos. La producción de plusvalía

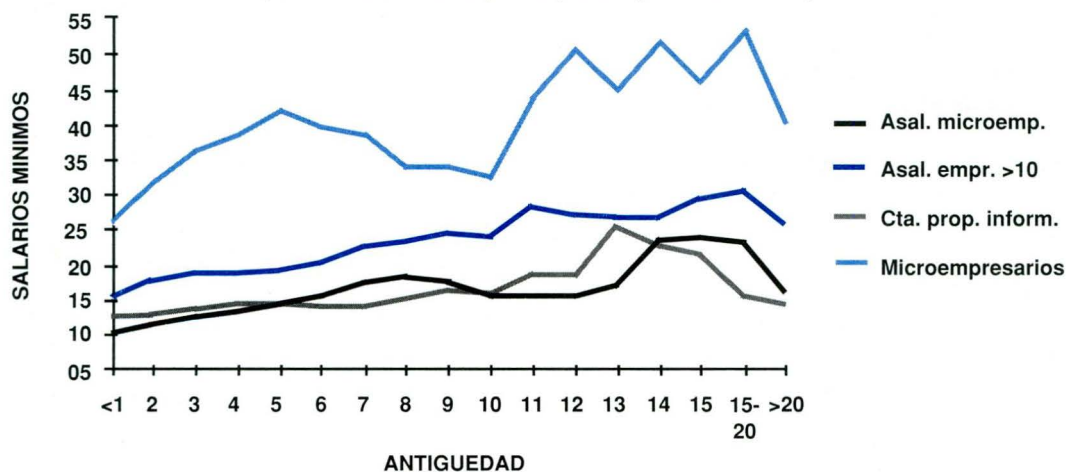
³ En las microempresas el salario de enganche era, en promedio para junio de 1988, 1.3 salarios mínimos (s.m.). Mientras tanto los salarios pagados aumentan paulatinamente con la antigüedad hasta situarse en 1.6 salarios mínimos entre los 9 y 10 años de antigüedad y en casi 2.5 salarios mínimos hacia los 12-13 años de antigüedad. También en las medianas y grandes empresas, donde el salario de enganche es de 1.5 s.m., las remuneraciones crecen con la antigüedad: 2.4 s.m. hacia en el noveno año de antigüedad; 3.0 s.m. entre el año 15 y el 20.

Gráfico 3
COMPOSICION ETAREA DEL EMPLEO CON MENOS DE UN AÑO DE ANTIGUEDAD
Bogotá, junio de 1988



Fuente: DANE, encuestas de hogares, Bogotá, junio de 1988. **NOTA:** Los asalariados del sector formal incluyen tanto los vinculados a empresas privadas de más de 10 ocupados, como los vinculados al Gobierno.

Gráfico 4
INGRESOS MENSUALES POR TIPO DE EMPLEO Y ANTIGUEDAD
(Cuatro ciudades principales, junio de 1988)



Fuente: DANE, Encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1988. Los ingresos son mensuales, se expresan en salarios mínimos y se han suavizado mediante medias móviles triperiódica

se hace más mediante lo que Carlos Marx llamaba la vía absoluta y menos mediante la vía relativa. Quizá el costo social de la política de manejo de personal que se practica en Colombia sea el cuasi estancamiento de la productividad del trabajo urbano que se constata en Colombia. En efecto, la productividad media del trabajo urbano "cayó al 0.2% anual entre 1984 y 1986 y al 1.5% anual entre 1986 y 1988". En el sector moderno urbano (empresas de 10 o más ocupados) la productividad "se redujo a una tasa cercana al 1% en ese cuatrenio"⁴.

A. El ciclo de vida laboral

La política de personal practicada por las empresas privadas (de todos los tamaños) en Colombia, tiene pues dos componentes principales: a) la política de despidos (que se caracteriza por una elevada rotación de personal durante los primeros años de servicios) y b) la política de enganches, que discrimina contra los trabajadores de más edad, sobre todo después de los de 35 años. Esa política (que a su turno debe ser explicada) parece ser la causa inmediata del ciclo de vida laboral que lleva, con la edad, de los empleos asalariados a los independientes (cuentas propia y pequeños patronos). Es decir parece ser la causa fundamental de la proliferación de microempresas que en Colombia son creadas por las personas de mayor edad.

1. De las micro a las macroempresas y de los empleos asalariados a los independientes

Las diferencias de edad entre los trabajadores asalariados (32.1 años) e independientes (40.5 años)⁵, sugieren ya la existencia de importantes flujos laborales de largo plazo entre ambos tipos de em-

pleo: los primeros serían ocupaciones iniciales para jóvenes; los segundos ocupaciones terminales para trabajadores de mayor edad⁶.

Una evidencia más directa es aportada por los datos de las encuestas de hogares del DANE, referentes al último cambio de empleo de la población ocupada (cuadro 4).

En junio de 1986 y para las cuatro áreas metropolitanas principales, más de la mitad de los trabajadores había tenido, al menos, un empleo anterior al actual. Para el resto (que es un personal más joven que el anterior), el actual era el primero, pero, seguramente, no el último, de su vida laboral. En el caso de los trabajadores independientes, el 52.1% contaba con una experiencia previa a la actual. Para el 10.8% el oficio inmediatamente anterior había sido también de tipo independiente y para el 41.3% había sido distinto, sobre todo de tipo asalariado (39.4%). La situación de los trabajadores asalariados era diferente: aunque la importancia del personal con experiencia laboral previa era similar (55.6%), casi todo (50.4%) provenía inmediatamente de otro empleo asalariado y apenas el 5.2% de un empleo no asalariado (3.8% de un empleo independiente). *Muchos asalariados se vuelven independientes y pocos independientes se vuelven asalariados*. Por ello, la tasa de inmigración laboral neta (inmigración menos emigración, expresada

⁶ Cfr. Londoño Juan Luis. Ciclo de vida, relaciones contractuales y el rol de los jóvenes en el mercado de trabajo. *Coyuntura económica*, Bogotá, septiembre de 1986. Ver también, López Castaño Hugo, Sierra Oliva y Henao Marta Luz, *Op. Cit.*

Estos datos sobre antigüedad media en las microempresas parecen inconsistentes con los altos índices de rotación señalados atrás. Sin embargo debe recordarse: 1) que esos promedios resultan de muchos trabajadores con baja antigüedad y pocos con alta antigüedad y 2) que, con las encuestas de hogares del DANE, la única forma de estimar la antigüedad media consiste en asumir que, para cada intervalo de antigüedad en la empresa (menos de un año, de 1-2, de 2-3, etc) todos los trabajadores se sitúan en la media del intervalo (0.5 años, 1.5, 2.5, etc.). En realidad, dados los índices de rotación tan elevados que parecen surgir de las encuestas, los trabajadores de cada intervalo de antigüedad deben estar concentrados hacia el extremo mínimo del mismo. Ello sesga hacia arriba los estimativos sobre la antigüedad media.

⁴ *Perfil de Coyuntura económica*, Centro de Investigaciones Económicas (CIE) y Departamento de Economía, Facultad de Ciencias económicas, Universidad de Antioquia y Contraloría General de la República, octubre de 1989, No 6, P. 39 y ss.

⁵ DANE, Encuesta de hogares, para las cuatro áreas metropolitanas principales, en junio de 1988.

Cuadro 4
TRABAJADORES SEGUN EXPERIENCIA LABORAL INMEDIATAMENTE ANTERIOR
Y TASAS DE INMIGRACION Y EMIGRACION LABORAL

% del empleo actual de cada tipo. Cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1986.

	Sin exper. lab. previa	Con experiencia laboral previa como:					Inmigr. bruta	Emigr. bruta	Inmigr. neta
		Total	Asalar.	Indep.	S. dóm.	A. Fam.			
A. Asalariados	44.4	55.6	50.7	3.9	1.0	0.4	5.2	19.0	-13.8
B. Independientes	47.9	52.1	39.4	10.8	1.5	0.4	41.3	9.3	32.1
C. Otros									
Serv. dóm.	52.7	47.3	8.1	1.4	37.5	0.3	9.8	16.9	-7.0
Ayud. Fam.	76.9	23.1	16.3	2.8	1.3	2.7	20.3	14.1	6.2
D. Total	46.8	53.2	44.7	5.6	3.2	0.4	0.0	0.0	0.0

Fuente: DANE, encuesta de hogares, junio 1986.

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.

como porcentaje del stock de ocupados) resulta negativa para los asalariados (-13.8%) y positiva para los independientes (32.1%).

Las cifras referentes a la posición ocupacional desempeñada por los trabajadores de distintas edades, permiten confirmar la naturaleza de ese ciclo de vida. El porcentaje representado por el empleo asalariado, muy bajo para los jovencitos de 12-14 años, sube primero, hasta alcanzar un máximo en los 20-25 años; luego disminuye monótonamente con la edad: para los de más de sesenta es apenas del 27% (gráfico 5). Lo inverso sucede con el porcentaje de empleos independientes, que sube permanentemente después de los 20 años, hasta alcanzar a representar cerca del 67% para los viejos de más de 60. Pero esos datos permiten también afinar aún más el diagnóstico (gráfico 6):

a. Los jóvenes de menos de 20 años, expulsados tempranamente del aparato escolar, debutarían trabajando en gran parte, en el 38% de los casos en junio de 1988, como obreros asalariados de microempresas. El servicio doméstico y los

ayudantes familiares, que también son, al igual que los anteriores, empleos informales dependientes, suministrarían, sumados, el 29.3 % adicional de las oportunidades de empleo para esos jovencitos. En cambio, los empleos asalariados ofrecidos por el sector moderno son reducidos (21.8%) y los empleos independientes totalmente marginales.

b. Ese personal, el de los obreros y empleados de las microempresas, se desplazaría progresivamente, entre los 20 y 35 años, al sector formal (medianas y grandes empresas privadas y sector público), todavía en calidad de asalariado. Ese flujo neto es compatible con una intensa rotación de ida y regreso entre firmas de todos los tamaños. En esos quince años el sector formal recibiría adicionalmente un aporte directo de los egresados más preparados, recién salidos de los centros educativos.

c. El paso progresivo y posterior de los asalariados del sector moderno (que muchas veces es un regreso) al sector informal, empezaría a ocurrir

Gráfico 5
IMPORTANCIA DEL EMPLEO ASALARIADO E INDEPENDIENTE SEGUN LA EDAD
 (Cuatro áreas metropolitanas principales, junios de 1984, 1986 y 1988)

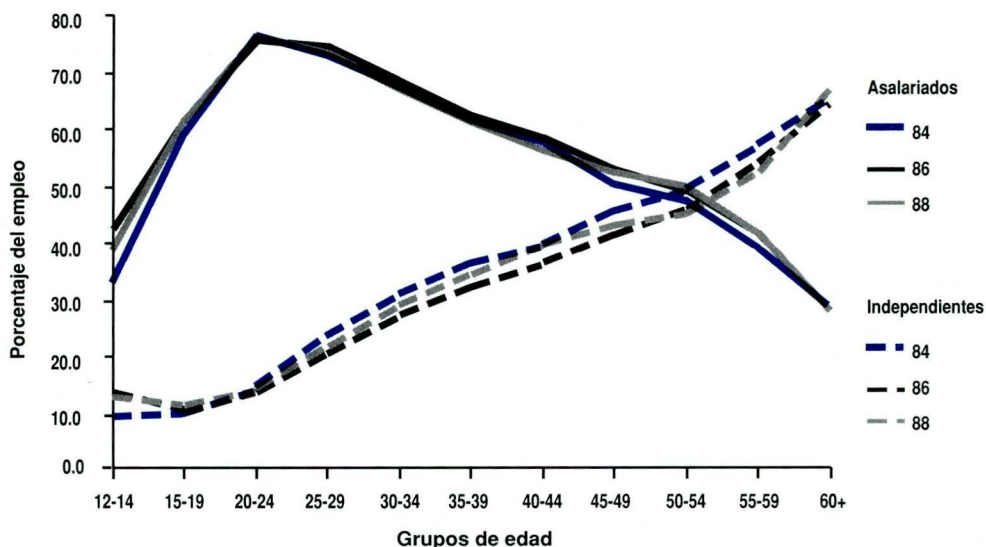
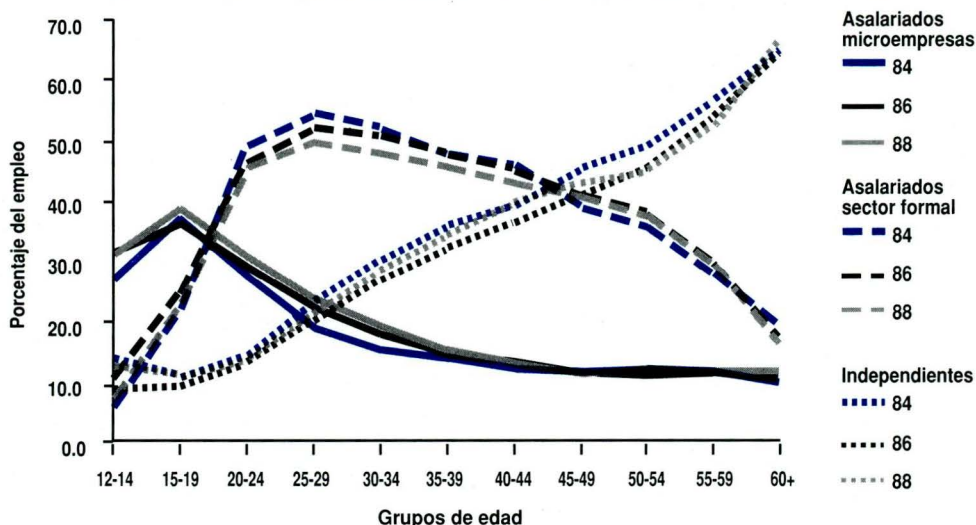


Gráfico 6
IMPORTANCIA DE LOS EMPLEOS ASALARIADOS
(FORMALES Y EN MICROEMPRESAS) E INDEPENDIENTES SEGUN LA EDAD
 (Cuatro áreas metropolitanas principales, junio de 1984, 1986 y 1988)



Fuente: DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas, junio de 1984, 86 y 88.

Notas: Las cifras se refieren al porcentaje que, dentro del empleo de cada grupo etáreo representa cada tipo de empleo.

desde los 35 años y esta vez para dedicarse, en calidad de cuentas propia y patronos, a la gestión de pequeños negocios. Pero las huestes de los trabajadores independientes se nutren también, adicionalmente, con trabajadores venidos directamente de las microempresas.

2. *En el margen, ese ciclo de vida viene atenuándose.*

Este ciclo vital-laboral seguirá ejerciendo, seguramente, durante muchos años su influencia en el mercado laboral urbano de Colombia. Las cifras medias muestran apenas leves modificaciones a los largo del tiempo (gráficos 5 y 6). Pero, de hecho, profundos cambios parecen estar ocurriendo en el margen.

En efecto, aunque entre 1984 y 1988 el peso relativo de los empleos asalariados e independientes permanece relativamente estable, el aporte marginal, por grupos de edad, se modifica. Ver el gráfico 7.

En casi todos los grupos etáreos aumenta la importancia del empleo asalariado total, el ofrecido a la vez por las microempresas y por el sector moderno: su significación marginal en el período 1984/88 es mayor que la vigente en 1984. A la inversa la importancia de los empleos independientes disminuye. Se exceptúan los de 12 a 14 y los de más de 60 años.

- a. Los empleos asalariados ofrecidos por las microempresas ganan marcada importancia en todos los grupos etáreos. Su aporte marginal

⁷ La tasa anual de crecimiento de la población de las cuatro áreas metropolitanas principales (Bogotá DE., Medellín-Valle de Aburrá, Cali-Yumbo y Barranquilla-Soledad) aumentó desde comienzos de los años cuarenta hasta mediados de los sesenta, pasando del 5.8% (1938-1951), al 6.7% (1951-1964) antes de desacelerarse posteriormente: 4.8% (1964-1973); 2.7% (1973-1985). Carmen Elisa Florez y otros: Caracterización de la transición demográfica en Colombia, en: *El problema laboral Colombiano, Informes de la Misión Chenery*, Contraloría General de la República, Departamento Nacional de Planeación, Sena, Bogotá, 1987, cuadro 10.

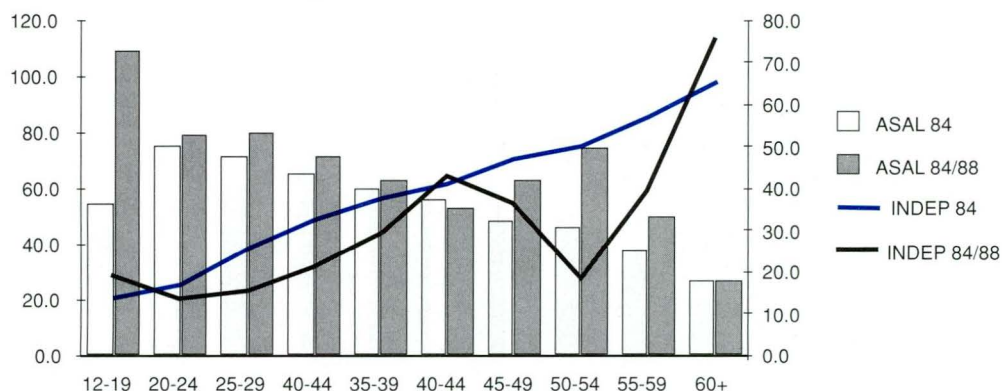
(1984/88) es superior a su aporte medio en el año base (gráfico 8)

- b. Los empleos asalariados modernos ganan importancia entre los jóvenes de menos de 20 y los adultos de 45 a 60 años), pero la pierden entre los grupos de 20 a 49 años, que son la parte más importante del ejército laboral (comparar su importancia media y marginal en el gráfico 9).

Así, el ciclo de vida que lleva a los asalariados de las microempresas a las empresas medianas y grandes y de los empleos asalariados al trabajo independiente, parece estar comenzando a amortiguarse. Como lo veremos casi enseguida, la disminución absoluta y relativa de los grupos más jóvenes viene obligando a las empresas a aumentar la edad de sus reclutamientos de nuevo personal. El período en que los trabajadores laboran como asalariados viene alargándose y el ciclo de vida comienza a demorarse. Las primeras en iniciar este proceso fueron las microempresas. Durante el período 1984-1988, el empleo asalariado de las pequeñas unidades se expandió enormemente. Creció a un ritmo del 8.5% anual, muy superior al de las medianas y grandes empresas privadas, que sólo fue del 4.4%. Aparentemente ello permitió *retención del personal asalariado en el sector de las microempresas*. Y no se trata de que cada microempresa haya retenido durante más tiempo a sus obreros y empleados: su antigüedad media no varió sustancialmente en el cuatrenio 1984/1988 y se mantuvo alrededor de 3.3 o 3.4 años. Se trata de algo distinto: aun si la movilidad interna, dentro del sector, siguió siendo elevada, la tasa de emigración disminuyó. La microempresas contarían pues con un personal más estable dentro del sector aunque inestable a nivel de cada firma

Debido a ello, se ha restringido, de un lado, la entrada de los jovencitos a los empleos asalariados de las microempresas: su peso para el grupo de menos de 20 años se redujo y, en cambio, encontraron más posibilidades de empleo en el sector moderno. De otro se demoró el tránsito de asalariados de las microempresas al sector moderno (cuya importancia marginal cae entre los 20 y los

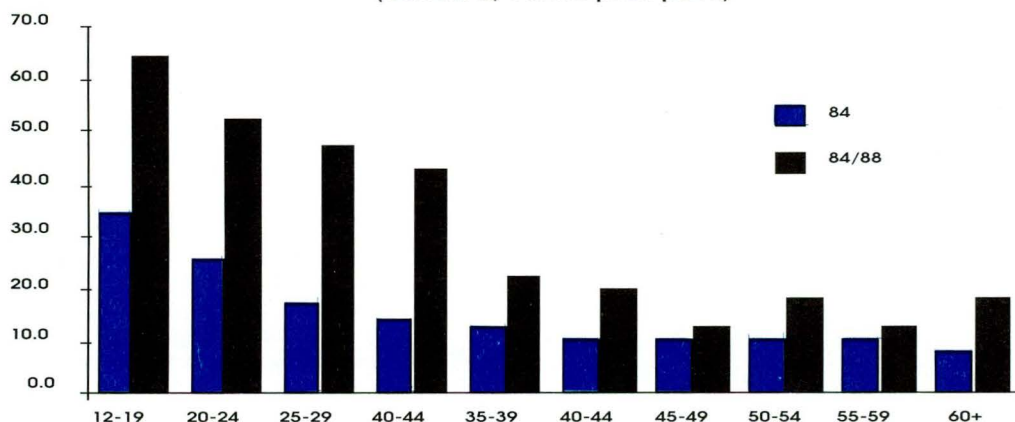
Gráfico 7
IMPORTANCIA MEDIA (84) Y MARGINAL (84/88) DEL EMPLEO ASALARIADO E INDEPENDIENTE,
PARA LOS DIFERENTES GRUPOS ETAREOS
(Colombia, 4 áreas principales)



Fuente: DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas, junio de 1984, 86 y 88.

Notas: 1) El peso medio es el porcentaje que, dentro del empleo de cada grupo etáreo representa, según el caso, el empleo asalariado (obreros o empleados) y el empleo independiente. El peso marginal es el porcentaje que representan en el incremento del empleo de cada grupo etáreo. 2) En el grupo de 12-19 años, el porcentaje marginal (1984/88) representado por el empleo asalariado, supera el 100% porque más que compensa la disminución de los empleos en el servicio doméstico y como ayudas familiares.

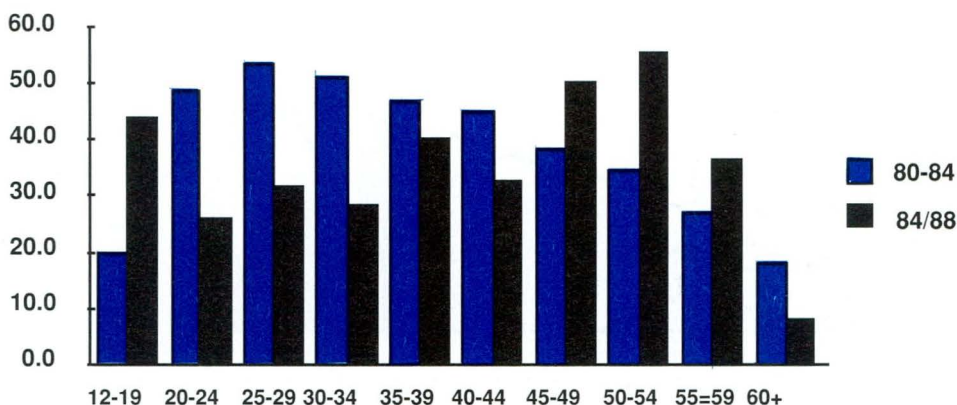
Gráfico 8
IMPORTANCIA MEDIA (84) Y MARGINAL (84/88) DEL EMPLEO ASALARIADO
EN MICROEMPRESAS, PARA LOS DIFERENTES GRUPOS ETAREOS
(Colombia, 4 áreas principales)



Fuente: DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas, junio de 1984, 86 y 88.

Nota: El peso medio es el porcentaje que, dentro del empleo de cada grupo etáreo representan los obreros y empleados de las microempresas. El peso marginal es el porcentaje que representan en el incremento del empleo de cada grupo etáreo.

Gráfico 9
IMPORTANCIA MEDIA (84) Y MARGINAL (84/88) DEL EMPLEO ASALARIADO MODERNO,
PARA LOS DIFERENTES GRUPOS ETAREOS
(Colombia, 4 áreas principales)



Fuente: DANE, encuestas de hogares, cuatro áreas metropolitanas, junio de 1984, 86 y 88.

Nota: El peso medio es el porcentaje que, dentro del empleo de cada grupo etáreo representan los obreros y empleados del sector moderno (empresas de 11 y más trabajadores y sector público). El peso marginal es el porcentaje que representan en el incremento del empleo de cada grupo etáreo.

45 años). Y, en fin, se ha atenuado la conversión de los asalariados (del sector moderno o de las micro-empresas) en independientes (cuya importancia relativa cae para casi todos los grupos de edad).

4. *Adaptación del mercado laboral a la demografía: causa profunda de la existencia del ciclo laboral de vida en Colombia. Las perspectivas futuras de una reasalarización del empleo.*

Más en el fondo, la existencia del ciclo laboral de vida es una forma de adaptación del mercado laboral a los patrones demográficos de largo plazo. La política laboral practicada por los empresarios Colombianos encuentra una base objetiva en las tendencias demográficas del país. 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 1958-1984⁹. El grupo juvenil experimentó la mayor expansión⁸. Si las empresas hubieran estabilizado al personal asalariado adulto en su empleo, el resultado hubiera sido el alza explosiva en el desempleo juvenil. Tendríamos una situación similar a la Europea. El funcionamiento del mercado evitó este costo pero produjo otros. A pesar de su mayor educación relativa, el salario de los jóvenes terminó por situarse muy por debajo del

⁹ Datos estimados sobre la base de Alvaro Reyes. Tendencias del empleo y la distribución del ingreso, en: *El problema laboral Colombiano, Informes de la Misión Chenery*, Contraloría General de la República, Departamento Nacional de Planeación, Sena, Bogotá, 1987, cuadros 4 y A1. Los datos se refieren al total urbano nacional.

⁸ De los migrantes netos llegados a las principales ciudades entre 1964 y 1974, la gran proporción estuvo constituida por jóvenes de 10 a 24 años: Bogotá DE. (59.1), Medellín (55.4%), Cali (56.78%), Barranquilla (88.6%). Carmen Elisa Florez y otros, *Op. Cit.* cuadro 19.

Gráfico 10
COLOMBIA: CUATRO CIUDADES PRINCIPALES
EVOLUCION DE LA POBLACION POR GRUPOS DE EDAD
 (30 a 50 años: eje derecho; resto: eje izquierdo)

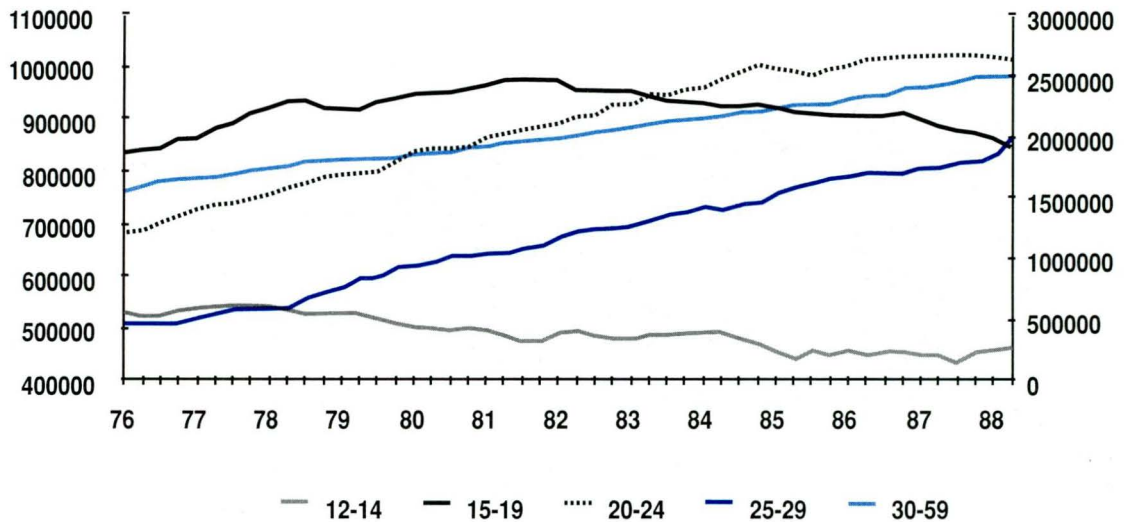


Gráfico 11
COLOMBIA: CUATRO CIUDADES PRINCIPALES
% FUERZA LABORAL POR GRUPOS DE EDAD
 (<20 años: eje derecho; 20-29 y ≥30: eje izquierdo)

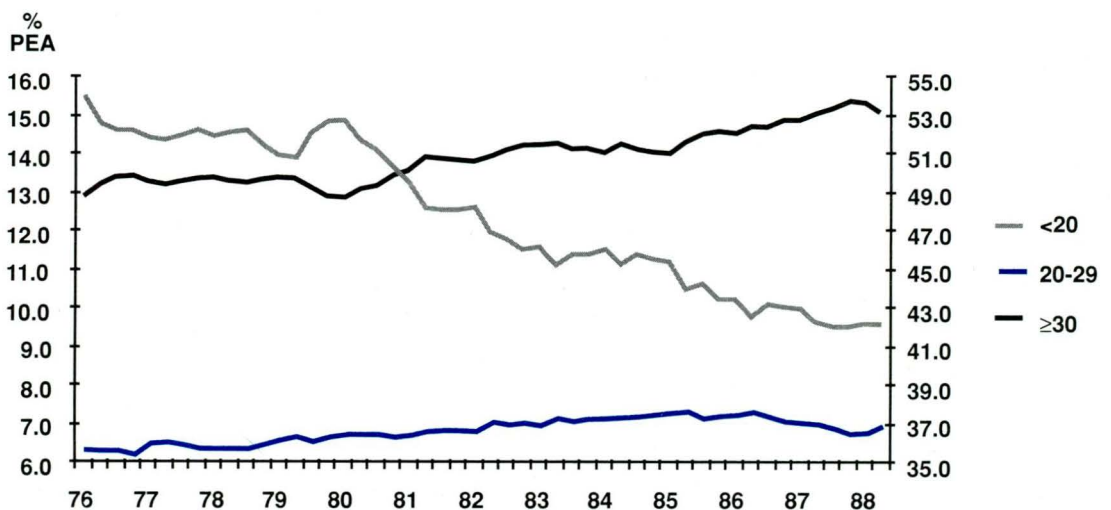
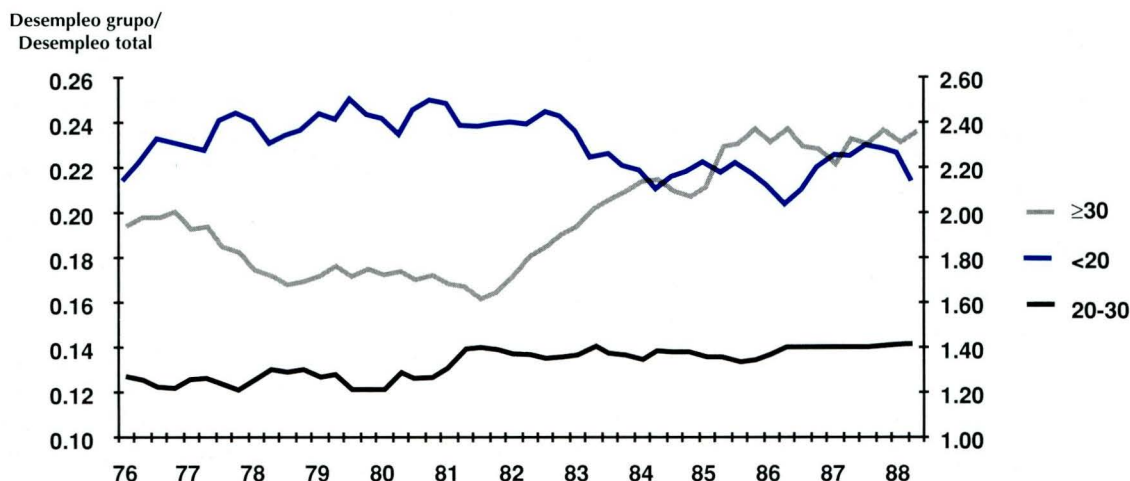


Gráfico 12
COLOMBIA: CUATRO CIUDADES PRINCIPALES
RELACION ENTRE LAS TASAS DE DESEMPLEO POR GRUPOS ETAREOS
Y LA TASA DE DESEMPLEO MEDIA
 (≥30 años: eje derecho; <20 y 20-29: eje izquierdo)



Fuente: Dane, Base de datos sobre empleo para 4 ciudades. Datos suavizados con medias móviles trimestrales.

promedio¹⁰. Ello favoreció su incorporación a empleos asalariados. Su tasa de desempleo subió también, pero se mantuvo a niveles socialmente manejables. El costo fue la inestabilidad del empleo y la expulsión del personal adulto, que se vió obligado a valorizar su experiencia en el montaje de pequeños negocios independientes.

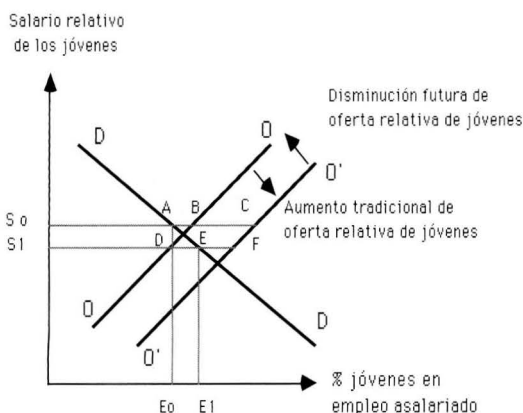
Pero la demografía marca también los límites futuros del ciclo de vida laboral en Colombia. Los patrones han estado cambiando. Desde 1965 la tasa de natalidad comenzó a reducirse y también la intensidad de las migraciones rural urbanas. Los efectos sólo comenzaron a verse 12 años después.

¹⁰ Todavía en junio de 1988 y para las cuatro principales ciudades, los porcentajes de trabajadores situados a) por debajo del salario mínimo legal y b) alrededor del mínimo legal desfavorecían claramente a los jóvenes : 51.7% y 16.7% (<20 años), 18.7% y 20.0% (20-30 años); 18.4% y 10.0% (≥ 30 años). Cfr. DANE, Base de datos sobre empleo para cuatro ciudades.

Desde 1977 la población de 12 a 14 años comenzó a descender en las cuatro ciudades principales. Con un retraso adicional de 5 años la población de 15 a 19 años comenzó también a caer desde 1982 y la de 20 a 24 años parece haberse detenido desde 1987 (gráfico 10). Así las cosas, la población de 25 a 30 años caerá también desde 1992. A pesar del crecimiento tendencial de la participación laboral, estos cambios se notan ya en la composición de la fuerza de trabajo urbana: el peso de los jóvenes está cayendo y el de los adultos aumentando (gráfico 11). El desempleo relativo (jóvenes /adultos) está comenzando a reducirse (gráfico 12). Lo que es aun más importante: el crecimiento de la fuerza laboral urbana se ha aminorado enormemente, de tal manera que en el futuro, la de las cuatro principales ciudades capitales, no podrá aumentar por encima del 3%¹¹. Aunque siempre existirá algún

¹¹ Al respecto ver *Perfil de coyuntura económica*, septiembre de 1989, CIE, Universidad de Antioquia.

Gráfico 13 EFECTOS DEL AUMENTO RELATIVO EN LA OFERTA DE FUERZA DE TRABAJO JUVENIL



El aumento tradicional de la oferta relativa de jóvenes (que se desplazó de O a O') debe haber generado tres efectos : 1) la reducción del salario relativo de los mismos (paso de S0 a S1), 2) Ese menor salario relativo debió fomentar la sustitución de adultos por jóvenes, es decir, un aumento en el porcentaje de jóvenes en el empleo asalariado total, que habría pasado de E0 a E1, 3) un aumento en el desempleo (paso de de AB a EF). Ese aumento es menor que el que se hubiera producido sin la sustitución de adultos por jóvenes (AB < EF). La disminución futura de la oferta de fuerza de trabajo juvenil (el regreso de O' a O) debe generar efectos contrarios: 1) aumento del salario relativo de los jóvenes, 2) disminución del desempleo juvenil, 3) reemplazo de jóvenes por adultos.

porcentaje de de trabajadores independientes, esa tasa permite ya que, con tal que se mantenga un ritmo modesto de expansión de la economía asalariada, el grado de salarización de la población urbana Colombiana pueda comenzar a aumentar.

El exceso tradicional de jóvenes en el mercado laboral ha comenzado ya a reducirse y por tanto, es previsible para el futuro un alza relativa de sus salarios (una explicación teórica de ello, puede apreciarse en el gráfico 13). La preferencia que las empresas manifiestan por la fuerza de trabajo juvenil tendrá que aminorarse.

Se están creando así las condiciones necesarias para la estabilización del personal en la condición salarial y por tanto para la desaparición progresiva del ciclo laboral de vida en el país. Se trata de condiciones necesarias. Pero no son suficientes. Aún sí, ahora, la estabilización de los asalariados en sus empleos comenzará a ser posible no se producirá automáticamente. Es posible una estabilización en la condición salarial y una elevada rotación a nivel de empresa: lo que ha venido pasando desde 1984 con los obreros y empleados de las microempresas, así lo demuestra. Se requiere pues, de la presión de los interesados y de la intervención directa del Estado.

C. CONCLUSIONES

En Europa el empleo asalariado crece, hoy, por debajo de la fuerza laboral. Pero como los trabajadores ya enganchados son estables en sus puestos, son los jóvenes recién llegados los condenados a la desocupación: las tasas de desempleo juvenil llegan a veces al 50% o más. Por eso el seguro de desempleo para los jóvenes tiene en esos países una importancia descomunal. En Colombia el empleo asalariado ha crecido tradicionalmente también por debajo de la fuerza laboral. La diferencia está en que la población ocupada es enormemente inestable. Es expulsada, después de una cierta edad, hacia los empleos independientes. Deja así el campo abierto a los jóvenes. Por eso la tasa de desempleo juvenil es, entre nosotros, más baja (cerca del 20%) y por eso los empleos independientes son más importantes entre la población adulta. Hemos evitado el costo del desempleo juvenil pero estamos pagando otro costo muy alto: el estancamiento de la productividad del trabajo, la proliferación de microempresas de escasa productividad, la inexistencia de una clase obrera.

La demografía del país ha venido cambiando. Los jóvenes empiezan a escasear y se están creando las condiciones para cambiar este estado de cosas. Pero no cambiará automáticamente. Antes que nada se requiere hacer claridad sobre el problema. Ojalá este artículo haya contribuido a ello.