FUNDACION PARA LA EDUCACION SUPERIOR Y EL DESARROLLO



EFECTOS SOBRE EL MERCADO LABORAL DE LA LEY 50 DE 1990

(Informe final)

FEDESARROLLO
Martha Luz Henao

Santafé de Bogotá, Abril 1995

I N D I C E

I. INTRODUCCION 1

II. COBERTURA DE LA LEGISLACION LABORAL 3

II. PROBLEMAS DE LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE EN COLOMBIA HASTA 1990 5

IV. OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL 8

A. Normas de flexibilización de la contratación individual y disminución de los costos laborales 9

1. El concepto de contrato de trabajo 10

a. En legislación anterior 10

b. En la Ley 50 de 1990 . . 11

2. El contrato a término fijo 11

a. En la legislación anterior 11

b. En la Ley 50 13

3. La terminación del contrato de trabajo sin justa causa: la "pensión sanción" y la "acción de reintegro" 14

a. La Legislación anterior 14

B. La Ley 50 17

4. El régimen de cesantías 18

a. La legislación anterior 18

b. La Ley 50 22

c. Afiliación a los Fondos de Cesantías 22

d. La rentabilidad de los fondos de cesantías . . 23

B. Efectos de las normas de flexibilización de la contratación y de la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías sobre el mercado laboral 24

1. Evolución de la estabilidad del empleo 25

2. Impacto sobre la evolución y estructura del empleo urbano . . . 28

3. Posible impacto sobre el empleo industrial 30

4. Impacto sobre la informalidad del empleo 33

5. Grado de salarización del empleo urbano 34

7. Impacto de la Ley 50 sobre las formas de contratación 35

C. NORMAS DE PROTECCION DEL TRABAJO INDIVIDUAL 37

D. NORMAS DE FOMENTO A LA SINDICALIZACION 41

V. BENEFICIOS Y DEFICIENCIAS DE LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE 43

VI. CONCLUSIONES 44

EFECTOS SOBRE EL MERCADO LABORAL DE LA LEY 50 DE 1990

I. INTRODUCCION

La Misión de Empleo de 1987 y algunos estudiosos del mercado laboral colombiano habían mostrado que la legislación laboral colombiana, contenida en el Código Sustantivo del Trabajo y en el Decreto Ley 2351 de 1965, tratando de proteger a los trabajadores, la parte débil de la negociación laboral, habían creado un marco regulatorio que se había convertido en un factor importante de la inestabilidad laboral y en un freno al crecimiento del empleo en el sector moderno, contribuyendo a inflar el sector informal urbano y afectando la productividad laboral y, por ende el crecimiento de los ingresos de los trabajadores.

En consecuencia, las normas que en un principio trataron de proteger a la clase trabajadora se convirtieron en su enemigo ya que frenaron el crecimiento de los ingresos salariales e hicieron altamente inestable el empleo.

En una economía cerrada a la competencia externa, como era la colombiana, esta situación era, en parte, compensada por aumentos de los aranceles o por prohibición de importación de algunos bienes producidos internamente de manera altamente ineficiente, lo que protegía la producción y el empleo nacionales. Sin embargo, en una economía abierta a la competencia externa esta reglamentación del

mercado laboral hubiera llevado a la disminución de la producción y del empleo. En vista de esto, el gobierno del presidente Gaviria, desde los inicios mismos del proceso de apertura, presentó al Congreso de la República un proyecto de ley que corregía, en lo fundamental, las normas distorsionantes de la legislación laboral. Así quedó aprobada a finales de 1990 la Ley 50 de 1990, la cual entró en vigencia a partir del primero de enero de 1991.

Este estudio, en una primera sección muestra, para el caso urbano, a que proporción de la población ocupada ~~está dirigida~~ cobijada por la reglamentación laboral. En la segunda sección se presentan las normas más cuestionadas de la reglamentación laboral anterior a la Ley 50 de 1990 en el campo de la contratación individual y de los costos laborales, la solución que, a estos problemas, presentó la Ley 50 y los efectos que sobre las principales variables del mercado laboral tuvo la implementación de ~~la Ley 50~~ dicha Ley. En una cuarta sección se presentan las normas de la Ley 50 que tenían como objetivo la protección de los trabajadores individuales y el fomento de la sindicalización y los efectos de estas normas sobre el empleo y la tasa de sindicalización. Finalmente, se presentan los problemas que, a juicio de los empresarios, subsisten en la legislación laboral colombiana.

II. COBERTURA DE LA LEGISLACION LABORAL

Antes analizar la legislación laboral anterior y las reformas implementadas por la Ley 50 de 1990 es importante saber cuál es la proporción de la población ocupada está realmente sometida a ella (Cuadro 1). En otras palabras, a que nos estamos refiriendo cuando hablamos de los beneficios o problemas de la legislación laboral y de los efectos de la denominada Ley 50 de 1990.

En primer lugar, es bien conocido que el sector informal está al margen de todo tipo de legislación: no paga impuestos, no está registrado en las Cámaras de Comercio, tiene una baja cobertura de seguridad social, sólo el 23% de los ocupados en dicho sector está afiliado al Instituto de los Seguros Sociales, y tiene una altísima rotación de la mano de obra. Siendo esto cierto, el 20% de los ocupados urbanos que son asalariados de la microempresa, aunque en teoría deberían estar cobijados por la legislación laboral, en la práctica, la mayor parte ellos no lo está pues los patronos no la cumplen. Esta situación es aún más común en el caso del servicio doméstico que representa el 4% del empleo total y el 11% del empleo femenino.

Los asalariados del sector público, que suman alrededor del 9% del empleo total, tienen un marco legal diferente al del sector privado. Este marco legal se conoce como "servicio civil", es decir

Cuadro 1

POBLACION OCUPADA SEGUN RAMAS DE ACTIVIDAD Y POSICION OCUPACIONAL

TOTAL ENCUESTA

	POSICION OCUPACIONAL									
	ASALARIADOS			PATRONOS		TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	PROFESIONALES TECNICOS	SERVICIO DOMESTICO	AYUDANTES FAMILIARES	EMPLEO TOTAL
AÑO	DE LA MICRO-EMPRESA *	PEQUEÑAS MEDIANAS Y GRANDES **	DEL GOBIERNO	DE LA MICRO-EMPRESA *	PEQUEÑAS MEDIANAS Y GRANDES **					
1984	668521	1117695	403606	828846	61986	154662	27661	214709	108842	3586528
1986	795052	1209827	424105	829479	62638	183228	29507	246073	106933	3886842
1988	923505	1317549	453615	966961	76687	246979	39930	246127	114879	4386232
1990	740059	1657391	478085	963860	72064	255501	58602	246767	76972	4549301
1992	1041036	1675789	469397	1066210	97975	314436	50323	262607	110150	5087923
1994	1048315	1822187	449386	1158887	106308	321960	50581	228156	63804	5249584

	DISTRIBUCION DE LA POBLACION OCUPADA SEGUN POSICION OCUPACIONAL									
	ASALARIADOS			PATRONOS		TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA	PROFESIONALES TECNICOS	SERVICIO DOMESTICO	AYUDANTES FAMILIARES	EMPLEO TOTAL
	DE LA MICRO-EMPRESA *	PEQUEÑAS MEDIANAS Y GRANDES **	DEL GOBIERNO	DE LA MICRO-EMPRESA *	PEQUEÑAS MEDIANAS Y GRANDES **					
1984	18.64	31.16	11.25	4.31	0.77	23.11	1.73	5.99	3.03	100
1986	20.45	31.13	10.91	4.71	0.76	21.34	1.61	6.33	2.75	100
1988	21.05	30.04	10.34	5.63	0.91	22.05	1.75	5.61	2.62	100
1990	16.27	36.43	10.51	5.62	1.29	21.19	1.58	5.42	1.69	100
1992	20.46	32.94	9.23	6.18	0.99	20.96	1.93	5.16	2.16	100
1994	19.97	34.71	8.56	6.13	0.96	22.08	2.03	4.35	1.22	100

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares para diez áreas metropolitanas, junio de cada Año. Cálculos Fedesarrollo.

* Empresas con diez o menos asalariados permanentes.

** Empresas de once o más asalariados.

como la normatividad que acoge a los empleados públicos civiles. Estos no tenían derecho a los retiros parciales de cesantías, pues durante la administración de Carlos Lleras se creó el Fondo Nacional del Ahorro, donde año a año, son depositadas sus cesantías en cuentas individuales a nombre del trabajador y, en lugar de solicitar retiros para adquisición de vivienda, el fondo les otorga un crédito subsidiado para la compra de vivienda, pignorando sus cesantías. Un alto porcentaje de ellos es de libre remoción y nombramiento y el resto se rige por la denominada "carrera administrativa", o por las "carreras especiales", como el caso de la "carrera docente" o la "carrera diplomática". Estas carreras les permiten mantenerse en su trabajo o ascender de categoría sólo después de una evaluación de su rendimiento. Su supervisión está a cargo del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

De otro lado, 32% de los ocupados, compuestos por: los trabajadores por cuenta propia, formales e informales (22% y 2% respectivamente), los ayudantes familiares sin remuneración (1%), los patronos de las microempresas y de las empresas de más de diez trabajadores (6% y 1% respectivamente), obviamente, no están sometidos a la legislación laboral.

Por lo tanto, cuando se habla de efectos de las reformas legales sobre el mercado laboral, en la práctica, se está hablando de los efectos de dichas reformas sobre el 35% de los ocupados, que

en junio de 1994 equivalían a 1,822.187, ~~en~~ que son los asalariados de las empresas de más de diez trabajadores ocupados, que en su mayoría están cobijados por las reglamentaciones laborales.

II. PROBLEMAS DE LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE EN COLOMBIA HASTA 1990

Hasta 1990, la legislación laboral colombiana estaba compuesta por el Código Sustantivo del Trabajo, que en 1950 había compilado la dispersa legislación existente, y por el Decreto Ley 2351 de 1965. Este decreto fue expedido en una época de altas tasas de desempleo urbano explicadas por la incapacidad de la economía de absorber la creciente fuerza laboral generada por la fuerte migración rural-urbana. Era además una época de conflictos laborales y predominio de ideas proteccionistas de la industria y del trabajo nacionales (Reyes, 1994). El artículo 2351 señala expresamente en su introducción que ha sido declarada la perturbación del orden público y el estado de sitio y " que la clase trabajadora ha venido expresando reiteradamente su inconformidad por la demora en adoptar las reformas a la actual legislación laboral, con el fin de adaptarla a las nuevas realidades de la relación obrero patronal". En estas condiciones, el Decreto 2351, con el ánimo de proteger a los trabajadores, la parte débil en las negociaciones laborales, introdujo normas distorsionantes del mercado laboral tales como la

"acción de reintegro" por despido sin causa justa y los retiros parciales de cesantías para la financiación de vivienda que llevaron a la conocida "doble retroactividad de las cesantías" que implicaba para los empleadores altos costos laborales e incertidumbre sobre el pasivo laboral.

La conjunción del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto 2351 de 1965, generaron un cuerpo legal que, aparentemente, protegía los trabajadores de los abusos de los empleadores. Sin embargo, como se mostrará a continuación, esta legislación produjo efectos contrarios a los predicados en la medida en que:

1. Generó una alta inestabilidad del empleo pues penalizaba exageradamente los despidos de trabajadores y, sobre todo, a aquellos que llevaban más de diez años de laborar en una empresa. Esto llevó a que los empresarios despidieran a los trabajadores antes de cumplir dicho plazo, lo que ocasionó una alta rotación laboral, en detrimento de la productividad del trabajo y de las posibilidades de reenganche los trabajadores al sector formal de la economía.

2. Se convirtió en un freno a la generación de empleo en el sector moderno de la economía en la medida en que la doble retroactividad de las cesantías aumentó y volvió inciertos los costos laborales. Una legislación laboral que genera altos e

inciertos costos laborales para los empresarios afecta adversamente la generación de empleo: como lo muestra el modelo convencional, el empleador contrata trabajadores hasta que el costo salarial del último trabajador enganchado sea igual al valor del producto que este aporta. En consecuencia, entre mayor sea el costo laboral menos trabajo desean contratar los empleadores y el ajuste por cantidades del mercado laboral se produce vía la expansión del sector informal urbano, donde reinan la baja productividad y los bajos ingresos, afectando fundamentalmente a la clase trabajadora más desprotegida, vale decir a aquellos trabajadores con menor calificación que conforman el creciente sector informal urbano que caracteriza nuestra economía.

Estas distorsiones introducidas al mercado laboral no eran tan graves en una economía cerrada como era la colombiana, donde los altos costos y la ineficiencia eran compensadas en parte con altos aranceles o, abiertamente, con la prohibida importación de algunos bienes producidos internamente. Sin embargo, en un país con apertura económica, donde la producción nacional está sometida a la competencia externa, una regulación del mercado laboral que genere inflexibilidad en la contratación de trabajadores y altos e inciertos costos laborales se convierte en un freno a la competitividad, lo que generando disminuciones en la producción y por ende, en el empleo. Ello explica el hecho de que el gobierno

hubiera presentado el proyecto de la Ley 50 al Congreso desde los inicios mismos del proceso de internacionalización de la economía.

IV. OBJETIVOS DE LA REFORMA LABORAL

De acuerdo con la ponencia presentada en el primer debate en el Congreso de la República, la reforma laboral tenía como objetivo "fomentar el empleo productivo, estable y bien remunerado, en un ambiente que estimule la confianza en la inversión empresarial; propicie el fortalecimiento de los trabajadores y de sus organizaciones como factores esenciales del proceso social, y favorezca la armonía de las relaciones entre empleadores y asalariados en un contexto de participación real" (Pacheco y Sánchez, 1991).

Las normas contenidas en la Ley 50 de 1990 se pueden clasificar en tres grupos: i) normas de flexibilización de la contratación individual y de disminución de los altos e inciertos costos laborales que garantizarían, ceteris paribus, un aumento en el empleo en el sector formal de la economía y una mayor estabilidad en el trabajo. En este campo las normas más importantes fueron la flexibilización de la contratación y la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías; ii) normas de protección individual del trabajador como la prelación en el pago de los pasivos laborales de los trabajadores, la obligatoriedad del pago

de prestaciones sociales a los trabajadores con contratos temporales, el aumento de la licencia de maternidad, etc y; iii) normas de derecho colectivo que pretendían la protección y el fomento a la sindicalización y la agilización en el manejo de los conflictos laborales. Entre este grupo de normas se destacan la agilización de los procedimientos de creación de los sindicatos y la menor intervención del Ministerio de Trabajo en el manejo de los conflictos laborales.

En el siguiente aparte se van a detallar los puntos más negativos de la legislación laboral vigente hasta 1990 y los cambios más significativos introducidos a estas normas por la Ley 50 de 1990.

A. Normas de flexibilización de la contratación individual y disminución de los costos laborales

Como se dijo, estas normas tenían como objetivo el aumento en el empleo en el sector formal de la economía mediante la flexibilización de la contratación individual y la disminución de los costos laborales, básicamente los involucrados en la doble retroactividad de las cesantías. Los cambios más importantes en este campo fueron la eliminación de la presunción del contrato laboral, la flexibilización de los contratos laborales a término fijo, la eliminación de la denominada "acción de reintegro", la

limitación de la "pensión sanción" a los trabajadores no afiliados al Instituto de los Seguros Sociales, la reglamentación de las empresas de empleo temporal y la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías.

1. El concepto de contrato de trabajo

a. En legislación anterior

Según el Código Sustantivo del trabajo existía un contrato de trabajo entre dos partes cuando se reunían simultáneamente tres condiciones: actividad personal del trabajador, subordinación continuada y existencia de un salario como retribución del servicio. Adicionalmente, existiera o no un contrato escrito, siempre que se cumplieran esas tres condiciones se **presumía** que toda relación de trabajo personal estaba regida por un contrato laboral, con todas las implicaciones prestacionales: pago de cesantías, primas, etc. Esta presunción dio lugar a que relaciones no laborales como el ejercicio de profesiones liberales, o los contratos civiles o comerciales, donde existía una prestación personal del servicio y una remuneración, pudieran ser considerados como contratos laborales cuando la persona quería exigir el pago de cesantías y demás prestaciones laborales legales.

b. En la Ley 50 de 1990

La Ley 50 de 1990 mantuvo la misma definición de contrato laboral, pero señaló explícitamente que **no se presume la existencia de un contrato laboral** en los casos de las personas que habitualmente prestan sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial. Estas personas tendrían que entrar a probar la existencia del contrato laboral, es decir, que la subordinación jurídica es la propia de un contrato laboral.

2. El contrato a término fijo

a. En la legislación anterior

En la legislación anterior a la Ley 50, el contrato de trabajo a término fijo no podía ser inferior a un año, salvo algunas excepciones plenamente justificadas como reemplazo por vacaciones, incrementos temporales en producción o en ventas. Estos casos debían siempre figurar en un contrato escrito. En síntesis, se limitaba considerablemente la contratación directa de personas por períodos cortos.

Esta inflexibilidad en la contratación laboral llevó a que las empresas productivas recurrieran a las **"Empresas de Servicios**

Temporales", incluso, en algunos casos, creadas por ellas mismas, para reclutar los trabajadores por períodos cortos, necesarios en caso de aumentos estacionales de la producción. Bajo esta modalidad, los trabajadores tienen contrato laboral con la empresa de servicios temporales y son enviados "en misión" a las empresas usuarias.

Las empresas de servicios temporales contrataban a los trabajadores por períodos muy cortos, sin pagarles ninguna prestación legal como vacaciones, cesantías, primas, etc, y con salarios inferiores a los devengados por trabajadores de igual calificación contratados directamente por la empresa usuaria. Cuando el trabajador cumplía su contrato era enviado a otra empresa usuaria exactamente en las mismas condiciones. Esto hizo que el sector productivo, como un todo, sustituyera trabajo permanente por trabajo temporal sin violar la normatividad vigente, lo que en principio sería sano. Sin embargo, los trabajadores resultaron perjudicados pues, al estar vinculados a una empresa de servicio temporal obtenían salarios inferiores a los trabajadores que realizaban la misma tarea pero que eran contratados directamente por la empresa usuaria y, adicionalmente, no ganaban primas, no tenían derecho a vacaciones ni menos aún a los sistemas de seguridad social. Esto condujo a un fuerte deterioro en la calidad del empleo contratado a través de las empresas de servicios temporales.

b. En la Ley 50

La Ley 50 le dio la posibilidad a las empresas usuarias de hacer contratación directa de trabajadores a término fijo y por un período inferior a un año. Estos contratos se pueden prorrogar por tres períodos sucesivos, inferiores o iguales al de la contratación inicial, al cabo de los cuales, cualquier prórroga no puede ser inferior a un año. Adicionalmente, señala que todos los trabajadores, no importa cual sea la duración del contrato, tienen derecho al pago de vacaciones y prima de servicios, proporcionales al tiempo trabajado, mejorando así los ingresos de los asalariados con contratos a término fijo con períodos cortos.

Además de flexibilizar la contratación directa por parte de las empresas, la Ley 50 reglamentó las empresas de servicios temporales con el ánimo de proteger los derechos de los trabajadores contratados por ellas. En primer lugar, obligó a que a los denominados "trabajadores en misión" se les aplique, en lo pertinente, el código sustantivo del trabajo y la Ley 50. Ello quiere decir que, entre otras cosas, tienen derecho a compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios, proporcionales al tiempo trabajado, cualquiera que este sea; al pago de horas extras, dominicales, nocturnos y, en general, a todas las prestaciones a que tengan derecho los trabajadores permanentes. Los "trabajadores en misión" tendrán derecho a un salario equivalente al de los

trabajadores permanentes de las empresas usuarias que desempeñen la misma actividad, obviamente, teniendo en cuenta la antigüedad. Estas normas garantizan una mejora en la calidad del trabajo a los trabajadores contratados por las empresas de servicios temporales.

3. La terminación del contrato de trabajo sin justa causa: la "pensión sanción" y la "acción de reintegro"

a. La Legislación anterior

La legislación vigente antes de la Ley 50 de 1990, y básicamente el Decreto 2351 de 1965, procurando darle al trabajador una mayor estabilidad laboral estableció una indemnización por despido proporcional al tiempo trabajado e implementó la denominada "ley de los diez años", compuesta por la " pensión sanción" y la "acción de reintegro" para los trabajadores que hubieran trabajado más de diez años en la empresa.

Si el trabajador era despedido sin "justa causa", término que no estaba precisado en la legislación, los empleadores le debían pagar una indemnización equivalente al valor de los salarios correspondientes al plazo que faltase para la terminación del contrato, si se trataba de un contrato a término fijo. Para el caso de los contratos a término indefinido, adicionalmente a las

prestaciones legales establecidas, el empleador debía pagar 45 días de salario si el empleado llevaba menos de un año en la empresa. Si había laborado entre uno y cinco años, además de los pagos anteriores, el empleador le debía pagar 15 días adicionales de salario por cada año de servicios a la empresa, y proporcionalmente por fracción de año. Entre cinco y diez años de servicios continuos a la empresa, se le pagaban 20 días adicionales sobre los 45 iniciales por cada año de servicio. Finalmente, si había laborado más de 10 años, la indemnización se elevaba a 30 días, adicionales a los 45 días, por cada año de servicio (Cuadro 2).

Si el trabajador era despedido después de haber cumplido diez años de labores podía demandar al patrono ante un juez laboral. Si el juez consideraba que el despido era "sin justa causa", término que no estaba definido en la legislación, el patrono debía reintegrarlo a su trabajo y pagarle lo que, en la jerga laboral se denominaba "brazos caídos", es decir, los salarios del período en el cuál el había estado despedido.

Adicionalmente, si el trabajador era despedido sin justa causa, una vez hubiere cumplido diez años continuos o interrumpidos de labores en la empresa, tenía derecho a la denominada "pensión sanción", es decir, a que la empresa le pagara una pensión vitalicia desde el momento del despido, si ya había cumplido los sesenta años de edad, o en el momento en que los cumpliera. En el

Cuadro 2
COSTO COMPARATIVO DEL DESPIDO
SEGUN ANTIGUEDAD DEL TRABAJADOR
(En salarios mensuales)

ANTIGUEDAD	INDEMNIZACION		REINTEGRO A LOS 3 AÑOS	COSTO DESPIDO	
	ANTIGUA	NUEVA		ANTIGUA	NUEVO
			(1)		(2)
5 años	4.2	4.2	-	4.2	4.2
10 años	10.5	13.5	51	30.8	13.5
15 años	15.5	20.2	51	33.2	20.2
20 años	20.5	21.8	51	35.8	26.8

NOTAS: (1) Salario nominal de 36 meses con un factor de prestaciones sociales de 1.8 y una inflación de 30%.
(2) Promedio simple de la indemnización y el costo de reintegro a los 3 años.

Fuente: Reyes Alvaro. "Algunos Lineamientos para el Análisis de la Reforma Laboral", p.18.

caso en que el trabajador llevara quince años continuos o interrumpidos de labores en la empresa, se hacía acreedor a dicha pensión en el momento en que cumpliera los cincuenta años de edad. Esta norma tenía sentido antes de la existencia del Instituto de los Seguros Sociales (ISS) y, de hecho, fue dictada antes de su creación en 1967. Sin embargo, una vez creado el ISS esta norma resultaba muy costosa para los empleadores y contraproducente para los asalariados.

Si por el contrario, era el trabajador quién interrumpía sin causa justa el contrato debía pagar al empleador 30 días de salario como indemnización.

Estas normas, en lugar de poner en igualdad de condiciones a los asalariados y a los empleadores, lo que hicieron fue dejar al empleador en una condición de desventaja: un trabajador, después de los diez años de estar laborando en una empresa se volvía prácticamente inamovible.

En la práctica, los efectos de esta ley fueron contrarios a su espíritu ya que los empleadores despedían a los trabajadores antes de cumplir los diez años en la empresa y los reemplazaban por personal joven sin experiencia. Estos despidos se convertían en un problema para el trabajador y para los empleadores. Los empleadores perdían un trabajador con experiencia y buen rendimiento, como lo

hace suponer el hecho de permanecer ocho o nueve años en la empresa, lo que iba en detrimento de la productividad laboral de la empresa. En consecuencia, "...la denominada "cláusula de reintegro a los diez años", ha generado un absurdo sacrificio de los mejores trabajadores y de su experiencia. Investigaciones llevadas a cabo por el Centro de Estudios Cinset y la Fundación FUNDES señalan que entre 1988 y 1990, en un intervalo de 27 meses, han sido despedidos 213.000 trabajadores que tenían entre 8 y 10 años de vinculación laboral..." (Pacheco y Sánchez, 1991). El trabajador despedido, generalmente estaba en su edad madura y difícilmente encontraba empleo en el sector formal, lo que lo obligaba a establecerse como trabajador por cuenta propia o a crear una microempresa, con alto riesgo de fracasar y perder las prestaciones obtenidas en el momento del despido[1].

B. La Ley 50

La Ley 50 de 1990 eliminó la pensión sanción para los trabajadores afiliados al Instituto de los Seguros Sociales, dejándola vigente sólo en el caso en que el empleador no hubiera cumplido con esta obligación. Esto resulta más razonable y además es un incentivo

---

[1] El índice de mortalidad de las microempresas es de aproximadamente el 70%, lo que convierte a la creación de estas unidades en un negocio con un riesgo bastante alto.

para que los empleadores afilien a los trabajadores al ISS o a los Fondos de Pensiones (Ley 100 de 1993).

La mencionada ley también eliminó de la legislación laboral la acción de reintegro y el pago de "brazos caídos" pero se aumentaron las indemnizaciones por despido sin justa causa, según se muestra en el cuadro 2. Estas indemnizaciones operan, en la práctica, como un "seguro de desempleo", ya que le proporcionan al trabajador unos ingresos en el momento en que es despedido, ingresos que le permiten subsistir mientras busca un nuevo empleo. En este sentido, los trabajadores resultaron beneficiados, pues de un lado, como se mostrará más adelante, aumentó su estabilidad y, de otro, vieron aumentados sus ingresos en el momento de un despido.

4. El régimen de cesantías

a. La legislación anterior

La norma más cuestionada de la legislación laboral anterior a 1990 fue el régimen de la doble retroactividad de las cesantías. Una Encuesta de Opinión Empresarial realizada por Fedesarrollo en 1986 (Kertzman, 1987) muestra que el 60% de los empresarios coincidía en afirmar que el principal problema de la legislación laboral era el régimen de cesantías (cuadro 3).

Cuadro 3
JERARQUIZACION DE PROBLEMAS DE LA LEGISLACION LABORAL
PARA LA CREACION DE EMPLEO
(Porcentaje respuestas/total respuestas válidas)

	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	MUY GRANDE	TOTAL
1o. PROBLEMA					
Cesantías	63	55	65	35	60
Inflex. desp. antig.	13	17	16	31	17
Imptos. nómina	7	3	4	4	4
Indemn. desp. injusto	7	8	0	0	2
Convención colect.	3	0	6	19	6
Fuero sindical	3	10	6	20	5
2o. PROBLEMA					
Cesantías	14	14	18	24	17
Inflex. desp. antig.	35	28	27	32	32
Imptos. nómina	21	17	20	8	17
Indemn. desp. injusto	7	10	4	12	7
Convención colect.	0	10	6	4	5
Fuero sindical	7	7	10	20	10
3o. PROBLEMA					
Cesantías	0	7	4	21	6
Inflex. desp. antig.	80	21	26	13	19
Imptos. nómina	12	21	11	8	14
Indemn. desp. injusto	36	17	13	8	17
Convención colect.	12	7	13	25	13
Fuero sindical	0	7	9	8	8

Fuente: Kertzman, Fanny. Obstáculos a la creación de empleo: El punto de vista de los empresarios.

Inicialmente las cesantías fueron creadas como una indemnización pagada únicamente en el caso de despido del trabajador, luego se les quitó el carácter de indemnización y se les dejó como permanentes y, finalmente, el Decreto 2351 de 1965 permitió a los asalariados el retiro parcial de cesantías para la compra o mejora de vivienda, dando lugar a la tan cuestionada "doble retroactividad de las cesantías".

Según esta norma, los trabajadores se hacían acreedores al equivalente a un mes de salario más los intereses del 12% al año sobre los saldos por cada año de antigüedad en la empresa. Este pasivo aumentaba año a año con el aumento salarial del trabajador, que normalmente se ajustaba con la inflación y con la antigüedad en la empresa, pues el salario base para calcular el monto de las cesantías a pagar a un trabajador en el momento del retiro de la empresa era el salario promedio de los últimos tres meses. Mientras permanecían vinculados a una empresa, los trabajadores tenían derecho a solicitar al empleador retiros parciales de sus cesantías para compra o mejora de vivienda. Esto significaba que, aunque el trabajador hubiera hecho uno o varios retiros anticipados de cesantías iguales al monto adeudado en un momento dado, el pasivo que tenía el empresario por este concepto no quedaba saldado ya que de la liquidación final sólo se descontaba el valor nominal de los retiros: en el momento en que el trabajador se retiraba de la empresa el empleador calculaba el valor de las cesantías de acuerdo

al salario promedio de los últimos tres meses y descontaba el valor nominal de los retiros efectuados por el trabajador durante su vida laboral en la empresa.

Si el trabajador no hacía ningún retiro parcial de sus cesantías el costo anual para el empleador era únicamente un salario al año más el 12% sobre el valor de las cesantías adeudadas, pero como el empleador mantenía este dinero realmente no le resultaba muy costoso si se tenía en cuenta que las tasas de interés de mercado al que el empresario hubiera conseguido dicho dinero era mucho más alta.

Los costos importantes para el empresario estaban en relación directa con el número de retiros y con la antigüedad del trabajador, dada la diferencia entre la tasa de interés de mercado y el 12% que el le paga al asalariado por mantener ese dinero en su poder. Según cálculos realizados por Ocampo, "Para un trabajador que retira frecuentemente sus cesantías, la retroactividad sobre los retiros parciales equivale a cuatro salarios mensuales o más al cabo de 20 años de servicios". (Ocampo, 1987). Como se observa en el cuadro 3A, suponiendo un rendimiento de las reservas del 35%, a mayor número de retiros y a mayor antigüedad en la empresa, mayor es el costo por cesantías que paga el empresario, **medido en salarios por año**. Además de que los retiros parciales aumentaban enormemente los volvía inciertos pues el empleador no podía saber

Cuadro 3A

NUMERO DE SALARIOS PAGADOS ANUALMENTE COMO CESANTIA

		SIN RETIROS PARCIALES	RETIROS CADA 5 AÑOS	RETIROS CADA 3 AÑOS	RETIROS ANUALES
CASO A:					
Rendimiento reservas:	35%				
Alza salarial :	24%				
Antiguedad :	1	1.11	1.26	1.28	1.29
	5	1.17	1.83	1.93	2.07
	10	1.23	2.53	2.74	3.03
	15	1.30	3.23	3.55	4.00
	20	1.36	3.93	4.36	4.97
CASO B:					
Rendimiento reservas:	35%				
Alza salarial :	28%				
Antiguedad :	1	1.18	1.38	1.37	1.36
	5	1.36	2.04	2.13	2.26
	10	1.59	2.87	3.08	3.39
	15	1.81	3.70	4.03	4.52
	20	2.04	4.52	4.98	5.64

Fuente: Ocampo, José Antonio. El régimen prestacional del sector privado.

con exactitud cuánto adeudaba al trabajador, ya que dicho monto dependía de la antigüedad en la empresa, de los retiros parciales que este hubiera realizado y de la rentabilidad que el empresario obtenía por retener en su poder el monto de las cesantías mientras el trabajador permanecía en la empresa. A mayor estabilidad del trabajador, ceteris paribus, mayor era el monto adeudado puesto que en su liquidación final influían la inflación y los aumentos recibidos por el trabajador por encima de la inflación a causa de antigüedad, ascensos, etc.

Adicionalmente, este sistema beneficiaba a los trabajadores de más altos ingresos. Según una encuesta realizada por la ANDI en 1984 a 58 empresas, el 19% de los trabajadores ganaba más de cuatro salarios mínimos y estos habían realizado el 50% de los retiros parciales de cesantías (Ocampo,1987). Esta inequitativa distribución de los retiros es muy explicable dado que los trabajadores de más altos ingresos son los que tienen la posibilidad de demostrar operaciones compra y reparación de vivienda frecuentes.

El sistema de doble retroactividad de las cesantías afectaba proporcionalmente más a las empresas grandes que eran las que tenían una mayor estabilidad de los trabajadores y mayor proporción de empleados con altos ingresos.

En síntesis, la doble retroactividad de las cesantías llevaba no sólo a inflar los costos laborales, sino que los volvía inciertos para el empresario.

b. La Ley 50

Para solucionar este problema, la Ley 50 creó los "Fondos de Cesantías", donde el empleador coloca anualmente el monto de las cesantías adeudadas a sus trabajadores más el 12% de interés, cancelando así, año a año, el pasivo laboral por este concepto. El fondo de cesantías tiene la obligación de pagarle al trabajador un interés, como mínimo igual al DTF[2]. El trabajador puede retirar sus cesantías para la compra de vivienda o para el pago de la educación superior propia o de su familia en entidades de educación superior reconocidas por el Estado.

c. Afiliación a los Fondos de Cesantías

Como se puede observar en el cuadro 4, durante 1992, primer año de funcionamiento de los Fondos de Cesantías, se afiliaron en total 590.233 personas, de las cuales el 87% eran afiliados forzosos, es decir, personas que habían empezado un nuevo trabajo a partir del primero de enero de 1991. El 12% eran afiliados voluntarios, es

---

[2] El DTF es la tasa de interés pagada por los Bancos y Corporaciones Financieras a los Depósitos a Término Fijo para un plazo de 90 días.

Cuadro 4
AFILIADOS A FONDOS DE CESANTIAS

TIPO DE AFILIADO	1992	1993	VARIACION PORCENTUAL 1992-1993	1994	VARIACION PORCENTUAL 1993-1994
Forzosos	511.863	825.509	61.28	1,059.973	28.40
Voluntarios	70.318	69.389	-1.32	81.972	18.13
Independientes	8.052	14.043	74.40	23.453	67.01
Total	590.233	908.941	54.00	1,165.398	28.21
Asalariados Sector moderno	1,675.789	nd		1,822.187	
Afil/asala *	35.22			63.96	

* Asalariados de las pequeñas, medianas y grandes empresas del sector privado que son los que están obligados a afiliarse a los fondos de cesantías.
Fuente: Superintendencia Bancaria y Encuesta Nacional de Hogares.

decir, personas que voluntariamente se acogieron al nuevo sistema de Fondos de Cesantías y el resto eran trabajadores independientes.

Entre 1992 y 1993 la afiliación total creció en 54% y el 91% de los afiliados correspondió a afiliados forzosos. Para 1994, había en el país 1'059.973 personas afiliadas a los fondos de cesantías, lo que equivale a un aumento del 29% en el número de afiliaciones durante el último año.

Si se toma la población asalariada del sector privado moderno, es decir, excluidas las microempresas, se tiene una tasa de afiliación a los fondos de cesantías pasó del 35% de la población asalariada del sector moderno en 1992 al 64% en 1994. Esto denota un gran dinamismo en la afiliación que, como se observa en el cuadro, no se debe a las afiliaciones voluntarias sino a las afiliaciones forzosas, es decir, a las afiliaciones de personas que obligatoriamente tienen que acogerse a este sistema porque su contrato laboral es posterior a 1991, cuando empezó a regir la Ley 50.

d. La rentabilidad de los fondos de cesantías

Como se aprecia en el cuadro 5 , en los inicios del funcionamiento de los Fondos, y básicamente en el primer trimestre de 1992, se presentó una gran dispersión en la rentabilidad de los fondos de

Cuadro 5
RENTABILIDADES DE LOS FONDOS DE CESANTIAS (1)

	ENERO A MARZO/92	ABRIL A JUNIO/92	JULIO A SEPBRE/92	OCTUBRE A DICBRE/92	ENERO A MARZO/93	ABRIL A JUNIO/93 (2)	ABRIL A SEPBRE/93	OCTUBRE A DICBRE/93 (2)	OCTBRE/93 A MARZO/94 (2)	OCTBRE/93 A JUNIO/94
PROMEDIO ARITMET	30.48	29.36	27.55	31.98	27.25	25.15	25.88	22.49	24.14	23.77
RENTABILIDAD MINIMA	30.45	26.13	22.69	26.91	25.90	25.87	25.34	25.12	22.82	23.52

NOTA: Los periodos corresponden a los establecidos legalmente para la verificación de la rentabilidad mínima.
(1) Rentabilidad Trimestral Efectiva Anual
(2) Periodos de verificación para establecer provisiones.
Fuente: Superintendencia Bancaria

cesantías, en ese trimestre, esta osciló entre el 17% y el 43.9%. Sin embargo, con el tiempo la competencia ha hecho que la composición del portafolio de estos se fondos unifique cada vez más y, en consecuencia, la rentabilidad sea muy similar.

De acuerdo con la Ley 50, la rentabilidad mínima que pagan los fondos al trabajador debe ser igual al DTF, si la rentabilidad que el fondo obtiene es inferior, debe responder con su propio patrimonio o con la reserva de estabilización de rendimientos que le obliga a crear la Superintendencia Bancaria. Si los rendimientos son superiores a la DTF, puede cobrar comisión. Como se observa en el cuadro 5, sólo en dos trimestres esta rentabilidad ha estado levemente por debajo de la mínima y en promedio ha estado por encima, lo que ha favorecido a los trabajadores, pues han obtenido una rentabilidad alta.

B. Efectos de las normas de flexibilización de la contratación y de la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías sobre el mercado laboral

Es de suponerse que, ceteris paribus, la flexibilización de la contratación y la disminución de los costos laborales introducidas por la Ley 50, aumentaron la estabilidad del empleo y la contratación de mano de obra y redujeron el desempleo y el empleo informal. Sin embargo, dado que al mismo tiempo ocurrió la

internacionalización de la economía y, posteriormente la implementación de la Ley 100 de 1993, es imposible medir exactamente cuál fue el impacto de cada una de estas medidas sobre el mercado laboral. En este aparte se va a mirar la evolución de las principales variables del mercado laboral, tratando de desagregar el impacto de cada uno de estos fenómenos.

1. Evolución de la estabilidad del empleo

Una característica preocupante del mercado laboral urbano en Colombia es la alta rotación de los asalariados del sector privado, comparada con la de los asalariados del sector público (Cuadro 6). El porcentaje de trabajadores con menos de 1 año en la empresa es el Colombia del 34%, mientras que en los países europeos es del 13%. Como era de esperarse, la rotación de los trabajadores con niveles educativos altos (más de doce años de educación), es menor que la rotación de los trabajadores con menor nivel educativo.

Aunque no se puede afirmar que la legislación laboral anterior a la Ley 50 fuera la única causa las altas tasas de rotación de los asalariados urbanos, si era un factor muy importante en dicha inestabilidad, sobre todo de la alta rotación de trabajadores antes de cumplir el año en la empresa, en la medida en que fomentó la utilización de trabajadores temporales contratados a través de las empresas de servicios temporales. Adicionalmente, como se mostró

atrás, la "acción de reintegro" y la "pensión-sanción" eran la única explicación de los despidos antes de cumplir los diez años, ya que el despido de un trabajador que ha durado casi diez años en la empresa no podía obedecer a bajo rendimiento.

Esta alta rotación de los trabajadores es preocupante ya que es un factor que va en contravía del aumento en la productividad laboral (Gráfico 2).

Como se observa en el cuadro 7, entre 1990 y 1994 se presentó un aumento de la antigüedad promedio[3] de los asalariados del sector privado. Esta pasó de 4.5 años en junio de 1990 a 4.9 en el mismo mes de 1994. Llama la atención el mayor crecimiento en la estabilidad del empleo para las mujeres que para los hombres. Para las primeras aumenta 0.5 años, mientras que para los hombres crece 0.3 años.

De otro lado, el porcentaje de obreros y empleados con menos de un año en la empresa (Cuadro 6), cayó significativamente

[3] Se entiende por antigüedad promedio el número de años que en promedio llevan los obreros y empleados en el puesto de trabajo al momento de contestar la encuesta. Obviamente esta no es un medida de la duración promedio de una persona en el puesto de trabajo pues no tiene en cuenta el tiempo que va a permanecer allí desde el momento de la encuesta hasta su retiro. Sin embargo, si es un buen indicador de la evolución de la estabilidad a través del tiempo.

desde 1984 [4] hasta 1990, pasando de 30.6% a 34.4%. Esto quiere decir, que en ese período aumentó en forma importante la inestabilidad del empleo, muy posiblemente ligado al auge de las empresas de empleo temporal. Sin embargo, a partir de 1990 se revierte esta tendencia: el porcentaje de ocupados con menos de un año empieza a disminuir en forma importante hasta llegar a 29.6% para el total de obreros y empleados privados, lo que muestra un aumento de la estabilidad laboral de los asalariados del sector privado.

Adicionalmente, el porcentaje de asalariados del sector privado con menos de diez años en la empresa también empezó a disminuir a partir de la implementación de la Ley 50, pasando de 86% en 1990 a 85% en 1994, esta disminución obviamente no puede sr muy alta pues el período analizado es muy corto, sin embargo este aumento de la retención a partir de los diez años ya empieza a mostrar los efectos benéficos de la eliminación de la "acción de reintegro" y de la "pensión sanción" para los trabajadores.

---

[4] Antes de 1984 no existen estadísticas que permitan conocer la antigüedad promedio de los obreros y empleados en la empresa.

CUADRO 6

OBREROS Y EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y PRIVADOS POR ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA

TOTAL ENCUESTA

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA	TOTAL		HOMBRE		MUJER	
	PARTICULAR	GOBIERNO	PARTICULAR	GOBIERNO	PARTICULAR	GOBIERNO
1984						
0 A < 1	30.6	8.1	31.2	7.9	29.1	8.3
1 A < 2	12.4	6.3	12.0	6.1	13.3	6.5
2 A < 3	13.0	8.3	12.5	7.8	14.1	9.2
3 A < 4	9.8	7.7	9.2	7.6	11.0	7.7
4 A < 5	6.1	6.2	5.9	5.3	6.4	7.6
5 A < 6	5.4	7.3	5.3	7.0	5.5	7.6
6 A < 7	3.7	4.5	3.5	4.4	4.0	4.7
7 A < 8	2.4	3.9	2.4	3.2	2.6	5.1
8 A < 9	2.4	5.3	2.4	5.1	2.4	5.6
9 A <10	1.4	3.6	1.3	3.6	1.7	3.5
< DE 10 A	87.1	61.1	85.6	58.0	90.2	65.7
10 A <12	3.6	8.6	3.8	8.3	3.2	9.2
12 A <14	2.0	7.1	2.1	7.3	1.8	6.7
14 A <16	1.9	6.9	2.1	7.4	1.5	6.1
16 A <18	0.8	3.2	0.9	3.6	0.6	2.5
18 A <19	0.6	2.2	0.6	2.6	0.5	1.6
19 A <20	0.4	1.3	0.4	1.6	0.3	0.9
20 A <30	3.0	8.9	3.6	10.3	1.6	6.8
30 Y MAS	0.7	0.8	0.9	1.0	0.2	0.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1986						
0 A < 1	30.9	8.3	31.7	7.9	29.2	8.9
1 A < 2	12.9	4.9	12.4	5.1	13.9	4.6
2 A < 3	12.1	7.0	11.6	6.6	13.3	7.7
3 A < 4	8.4	7.5	8.0	7.7	9.4	7.1
4 A < 5	5.8	5.3	5.4	5.3	6.6	5.5
5 A < 6	5.5	6.3	5.4	6.1	5.7	6.6
6 A < 7	3.7	5.8	3.6	5.4	4.0	6.4
7 A < 8	2.6	4.2	2.3	3.5	3.2	5.2
8 A < 9	2.9	5.3	2.8	5.4	3.0	5.3
9 A <10	1.2	2.8	1.1	2.7	1.4	3.0
< DE 10 A	86.0	57.6	84.2	55.7	89.6	60.3
10 A <12	3.9	9.1	4.3	9.1	3.2	9.2
12 A <14	1.9	6.5	2.0	6.2	1.7	7.1
14 A <16	2.4	8.8	2.7	8.6	1.8	9.2
16 A <18	1.0	4.6	1.2	4.9	0.6	4.1
18 A <19	0.6	2.4	0.6	2.6	0.5	2.1
19 A <20	0.3	1.3	0.4	1.4	0.2	1.1
20 A <30	3.1	8.2	3.6	9.9	2.0	5.7
30 Y MAS	0.7	1.5	1.0	1.6	0.2	1.2
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

CUADRO 6 CONTINUACION
OBREROS Y EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y PRIVADOS POR ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA
TOTAL ENCUESTA

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA	TOTAL		HOMBRE		MUJER	
	PARTICULAR	GOBIERNO	PARTICULAR	GOBIERNO	PARTICULAR	GOBIERNO
1988						
0 A < 1	33.0	8.9	32.9	8.1	33.2	10.0
1 A < 2	13.7	6.2	13.1	5.8	14.9	6.7
2 A < 3	12.2	6.4	12.0	6.4	12.6	6.5
3 A < 4	8.0	6.6	7.7	5.7	8.6	7.9
4 A < 5	5.1	4.7	4.9	5.1	5.4	4.1
5 A < 6	4.9	6.0	4.9	6.5	5.0	5.2
6 A < 7	3.1	4.0	3.0	4.0	3.2	3.9
7 A < 8	2.4	3.9	2.4	3.8	2.5	4.0
8 A < 9	2.6	5.6	2.5	5.8	2.9	5.4
9 A <10	1.3	2.8	1.3	2.7	1.2	2.9
< DE 10 A	86.3	55.0	84.7	53.8	89.3	56.7
10 A <12	3.7	8.3	3.8	7.6	3.4	9.2
12 A <14	1.7	8.0	1.9	7.7	1.3	8.5
14 A <16	2.0	7.9	2.0	8.3	1.8	7.4
16 A <18	1.0	4.9	1.1	4.4	0.9	5.6
18 A <19	0.7	3.1	0.8	3.9	0.6	2.0
19 A <20	0.3	1.7	0.4	2.2	0.1	1.0
20 A <30	3.4	10.1	4.1	10.8	2.1	9.1
30 Y MAS	0.9	1.0	1.2	1.4	0.3	0.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1990						
0 A < 1	34.4	10.6	34.1	9.4	34.8	12.2
1 A < 2	14.6	7.9	13.7	8.3	16.2	7.4
2 A < 3	10.6	6.4	10.1	6.4	11.5	6.3
3 A < 4	7.6	6.0	7.1	5.9	8.4	6.0
4 A < 5	4.7	4.6	4.9	4.7	4.5	4.6
5 A < 6	4.8	4.6	5.3	4.7	3.9	4.6
6 A < 7	3.0	4.1	3.1	4.3	2.8	3.7
7 A < 8	2.4	3.7	2.4	3.9	2.3	3.4
8 A < 9	2.5	4.3	2.5	4.7	2.4	3.8
9 A <10	1.8	4.0	1.7	3.7	1.8	4.4
< DE 10 A	86.2	56.2	84.9	56.0	88.6	56.5
10 A <12	4.4	10.3	4.5	10.0	4.2	10.8
12 A <14	1.6	6.1	1.8	5.6	1.4	6.8
14 A <16	2.0	7.8	2.2	8.0	1.5	7.5
16 A <18	1.2	3.9	1.2	4.0	1.1	3.6
18 A <19	0.6	2.8	0.6	3.0	0.6	2.6
19 A <20	0.5	1.8	0.6	1.9	0.3	1.7
20 A <30	2.8	9.7	3.4	9.4	1.8	10.0
30 Y MAS	0.6	1.4	0.8	2.0	0.4	0.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

CUADRO 6 CONTINUACION
OBREROS Y EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y PRIVADOS POR ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA
TOTAL ENCUESTA

ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA	TOTAL		HOMBRE		MUJER	
	PARTICULAR	GOBIERNO	PARTICULAR	GOBIERNO	PARTICULAR	GOBIERNO
0 A < 1	30.3	9.7	30.6	9.1	29.9	10.4
1 A < 2	14.1	6.4	13.5	6.8	15.2	6.0
2 A < 3	12.6	8.4	11.9	8.4	13.7	8.4
3 A < 4	8.6	5.2	8.1	5.6	9.6	4.7
4 A < 5	5.2	3.8	4.9	4.0	5.5	3.5
5 A < 6	5.4	5.0	5.5	4.7	5.3	5.3
6 A < 7	3.1	3.9	3.1	4.0	3.0	3.8
7 A < 8	2.1	3.2	2.1	3.4	2.1	2.9
8 A < 9	2.6	4.0	2.7	4.6	2.6	3.4
9 A <10	1.2	3.0	1.3	2.8	1.0	3.2
< DE 10 A	85.2	52.6	83.6	53.5	87.9	51.5
10 A <12	4.5	9.4	4.9	8.9	4.0	10.0
12 A <14	2.2	6.3	2.5	5.7	1.8	7.1
14 A <16	2.4	6.9	2.5	7.6	2.1	5.9
16 A <18	0.9	5.8	0.9	5.2	0.8	6.6
18 A <19	0.5	3.9	0.6	4.1	0.3	3.7
19 A <20	0.3	1.9	0.3	2.2	0.4	1.5
20 A <30	3.0	11.6	3.4	11.0	2.4	12.4
30 Y MAS	0.9	1.5	1.3	1.7	0.4	1.3
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1994						
0 A < 1	29.6	12.4	29.6	12.5	29.7	12.3
1 A < 2	14.3	7.7	13.9	7.3	15.1	8.3
2 A < 3	13.1	7.0	13.1	7.7	13.1	6.2
3 A < 4	8.8	6.7	8.5	5.5	9.4	8.0
4 A < 5	5.2	5.0	4.9	5.3	5.6	4.7
5 A < 6	5.0	5.4	5.1	5.0	4.8	5.9
6 A < 7	3.2	3.6	3.2	3.6	3.2	3.7
7 A < 8	2.1	3.1	2.2	3.3	2.0	3.0
8 A < 9	2.6	3.4	2.5	3.6	2.8	3.2
9 A <10	1.1	1.9	1.1	2.4	1.1	1.4
< DE 10 A	85.1	56.3	84.1	56.1	86.7	56.5
10 A <12	3.9	7.2	3.9	8.0	4.0	6.2
12 A <14	1.9	4.7	2.0	5.2	1.8	4.0
14 A <16	2.4	7.2	2.6	7.6	2.2	6.6
16 A <18	1.1	4.4	1.1	3.6	1.2	5.4
18 A <19	0.6	3.3	0.6	3.4	0.5	3.3
19 A <20	0.4	2.5	0.3	2.4	0.4	2.6
20 A <30	3.4	13.2	3.8	12.6	2.7	13.9
30 Y MAS	1.1	1.3	1.5	1.1	0.6	1.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares de Junio de cada año. Cálculos de Fedesarrollo.

Cuadro 7
AÑOS PROMEDIO DE TRABAJO DE OBREROS, EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y PRIVADOS, POR ANTIGUEDAD EN LA EMPRESA Y SEXO

	1984	1986	1988	1990	1992	1994
TOTAL						
PARTICULAR	4.57	4.72	4.62	4.58	4.74	4.87
GOBIERNO	9.25	9.77	10.1	9.83	10.51	10.11
SEXO						
HOMBRE						
PARTICULAR	4.82	4.98	4.94	4.76	5.02	5.1
GOBIERNO	9.8	10.17	10.51	10.04	10.46	10.01
MUJER						
PARTICULAR	4.04	4.19	4.03	3.97	4.25	4.49
GOBIERNO	8.45	9.18	9.54	9.54	10.58	10.24

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del DANE y cálculos de Fedesarrollo.

2. Impacto sobre la evolución y estructura del empleo urbano

En este aparte se va a analizar la evolución del nivel y estructura del empleo con el ánimo de mirar si la implementación de la Ley 50 tuvo algún impacto sobre esta variable.

En primer lugar, cabe destacar que al inicio del proceso de apertura de la economía, los analistas predijeron aumentos significativos de la tasa de desempleo como consecuencia de la disminución de la producción industrial, sometida a la competencia externa. Sin embargo, los resultados fueron bien diferentes a las predicciones catastróficas que se habían hecho: como se observa en el gráfico 1, la tasa de desempleo urbana pasó de 10% en marzo de 1990 a 8% en el mismo mes de 1995. Esta caída de la tasa de desempleo se explica, como se mostrará a continuación, por un aumento considerable en el empleo en el período 1990-1992 y por una disminución del crecimiento de la oferta laboral entre 1993 y 1995.

Como se observa en el cuadro 8, en los inicios de la apertura de la economía, en lugar de disminuciones en el empleo lo que se tuvo fue una aceleración de las tasas de crecimiento de la ocupación. Esta creció prácticamente a las mismas tasas del período 1986-1988, que había sido un período de fuerte auge en la actividad económica. En otras palabras, en lugar de quiebras lo que se

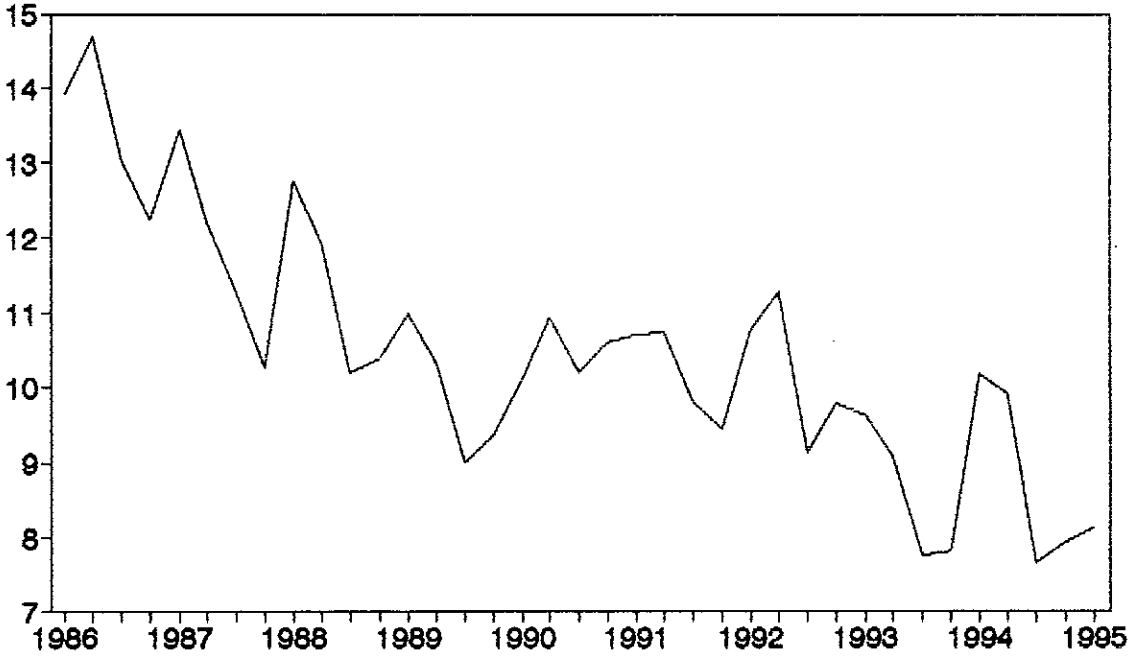
Cuadro 8
VARIACION PORCENTUAL ANUAL DEL EMPLEO

	S E X O		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1984-86	3.58	4.46	3.9
1986-88	4.6	8.2	6.0
1988-90	2.1	1.3	1.8
1990-92	4.4	7.6	5.7
1992-94	1.6	1.1	1.5

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares DANE.

Gráfico 1

COMPORTAMIENTO DE LA TASA DE DESEMPLEO URBANA



Total siete ciudades y areas metropolitanas.

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del DANE

presentó fue un fuerte crecimiento de la producción y del empleo. Obviamente, no se puede afirmar que este crecimiento en el empleo se explica por la implementación de la Ley 50, pero lo que si es cierto es que **la flexibilización de la contratación de trabajadores y la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías, implementadas por la reforma laboral, permitieron a los empresarios contratar directamente más mano de obra a más bajos costos.**

En el período 1992-1994, a pesar de que la economía continuó creciendo a tasas muy altas (el PIB aumentó en promedio al 5% anual), el empleo se desaceleró: pasó de crecer en promedio a un 6% anual en el bienio anterior a 1.3% en este bienio. A primera vista parece extraño que con tasas de crecimiento del PIB de esta magnitud, el empleo se haya desacelerado tan fuertemente. La explicación de esta desaceleración en el empleo acompañada de aumentos de la producción radica en el fuerte incremento de los costos laborales a causa de la escasez de mano de obra calificada y del aumento en las cotizaciones a la seguridad social implementadas por la Ley 100. El crecimiento de los costos laborales indujo aumentos de la productividad laboral: ante mayores salarios reales se responde con menor nivel de empleo y mayores niveles de productividad, vía mayor inversión en maquinaria, caso típico del sector manufacturero, y posiblemente mayor número de horas extras y mayores exigencias de rendimiento al personal. Esta hipótesis, como se muestra a continuación, ha sido probada para el

caso de la industria manufacturera que presentó en el período un estancamiento del empleo acompañado de aumentos producción, permitidos por un fuerte crecimiento en la importación de maquinaria y equipo (Henao y Lora, 1995).

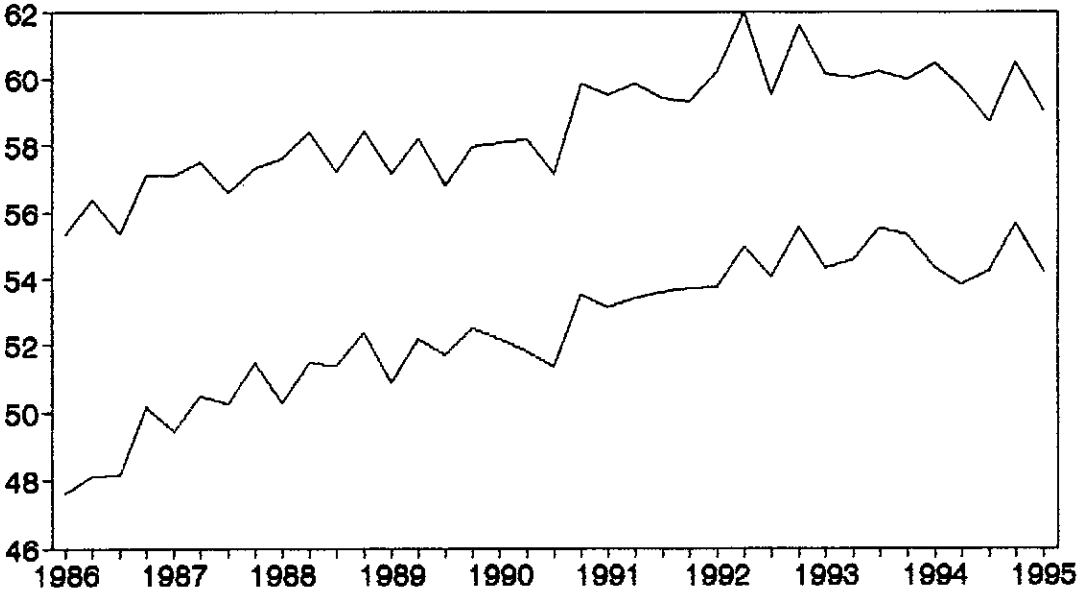
Para este último período, como se puede observar en los gráficos 1 y 2, la tasa de desempleo continuó cayendo pero, esta vez, no como consecuencia de aumentos en el empleo sino de una desaceleración en la tasa de participación global (indicador de la oferta laboral). Esta disminución de la oferta laboral podría deberse a que el aumento de los salarios reales condujo a aumentar los ingresos de los hogares permitiendo que los trabajadores marginales se retiren del mercado laboral y se dediquen a estudiar o al cuidado de los hijos, lo que se traduce en una caída en la tasa de participación laboral (población económicamente activa/población en edad de trabajar).

3. Posible impacto sobre el empleo industrial

En los gráficos 3 y 4 se observa que entre 1985 y 1989 se presentó un aumento continuo tanto en la producción como en el empleo industrial, con un salario real bastante estable. Entre 1990 y 1994 la producción industrial aumentó, pero el empleo creció lentamente en el primer bienio y ha venido disminuyendo desde finales de 1993. Al mismo tiempo, se presentó un drástico aumento de los salarios

Gráfico 2

TASA DE OCUPACION Y TASA DE PARTICIPACION GLOBAL

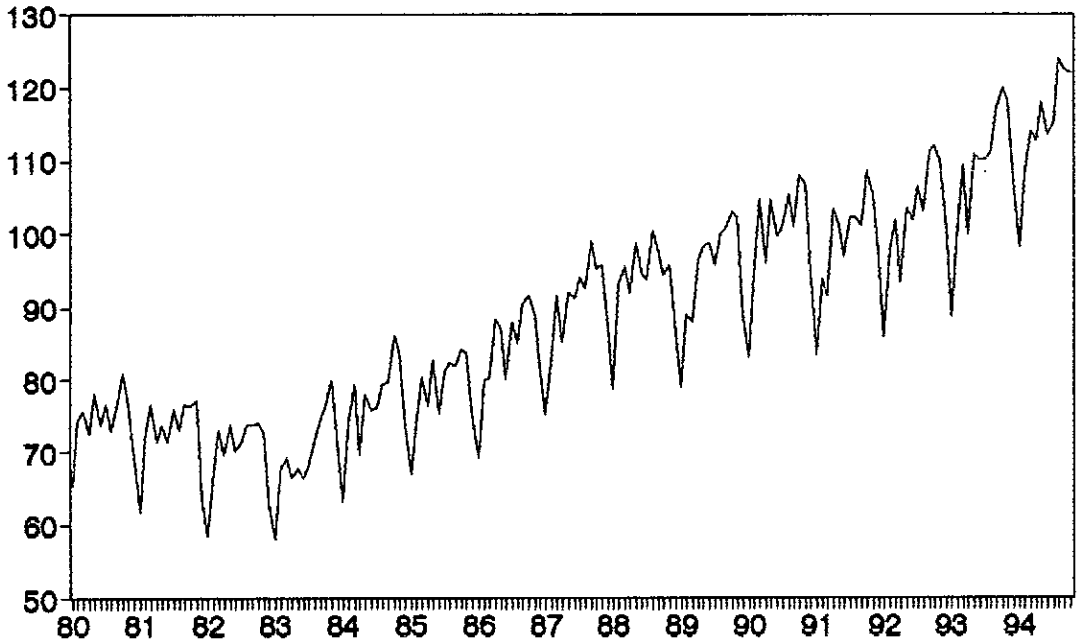


Total siete ciudades y areas metropolitanas.

FUENTE: Encuesta Nacional de Hogares del Dane.

Gráfico 3

PRODUCCION INDUSTRIAL

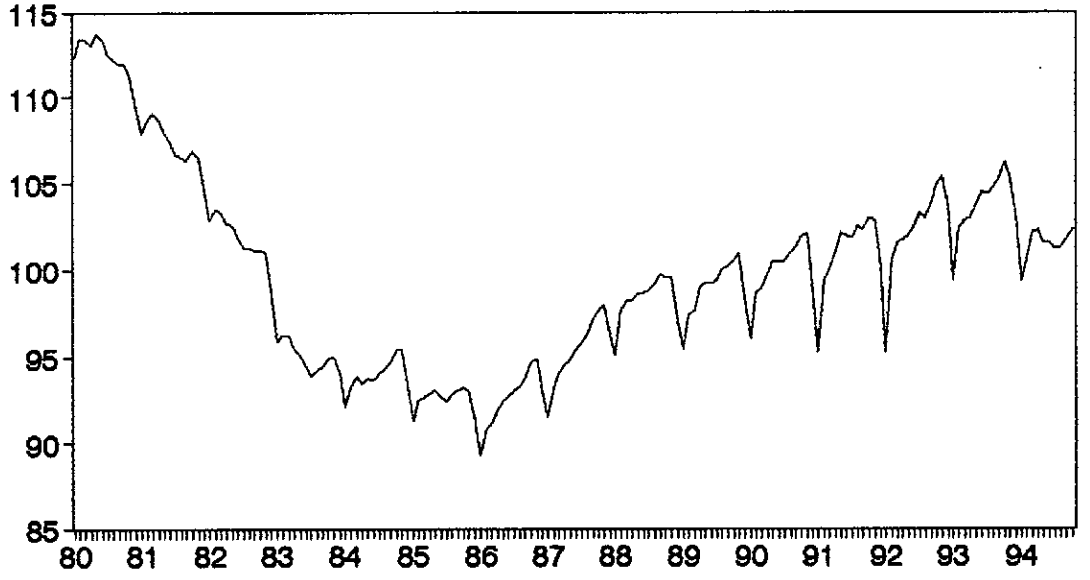


Indice de producción industrial base 1990 = 100.

Fuente: Encuesta Mensual Manufacturera del Dane.

Gráfico 4

EMPLEO INDUSTRIAL



Indice de Empleo en la Industria. Base 1990 = 100.

Fuente: Encuesta Mensual Manufacturera del Dane.

reales (salarios nominales deflactados por el índice de precios al productor industrial) (Gráfico 5).

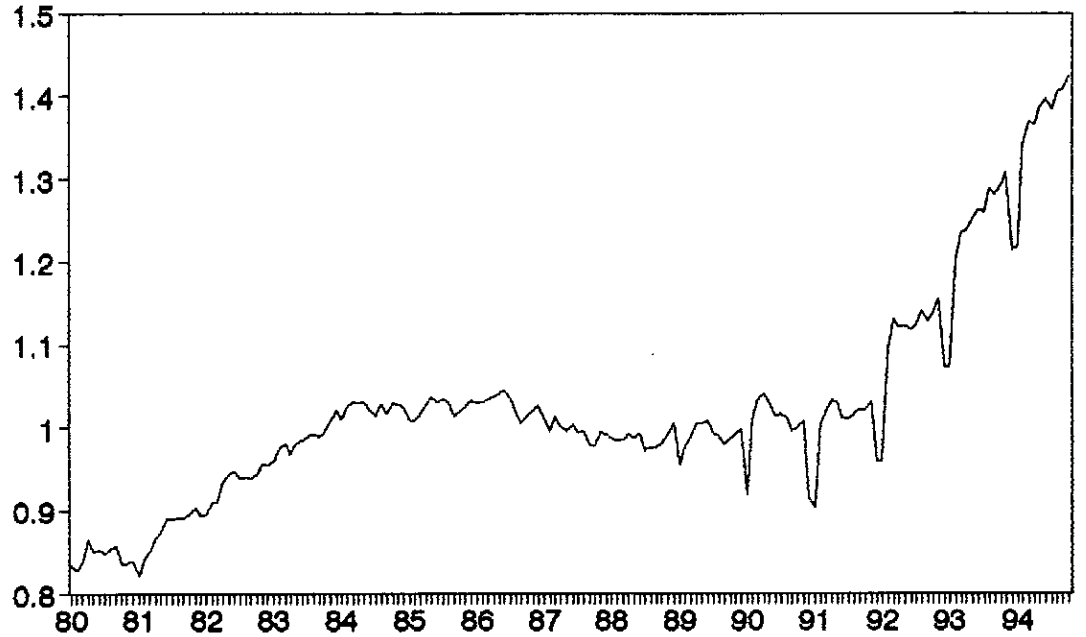
Para tratar de explicar este cambio de comportamiento del empleo industrial se corrió un modelo econométrico de la tasa de crecimiento del empleo industrial mensual **(De)** con los datos mensuales de la Encuesta Mensual Manufacturera del DANE para el período 1980-1989; dados los cambios metodológicos de la muestra mensual manufacturera se corrió por separado otro modelo de la misma variable **(De)** para los primeros cuatro años de la década de los noventa. Como se puede apreciar al comparar los resultados de los cuadros 9A y 9B, el coeficiente de la tasa de crecimiento del producto **(Dp)**, que mide la elasticidad producto del empleo, pasó de 0.1 en el período 1980-1989 a 0.2 en el período 1990-1994. Sin embargo, a pesar de esta mayor elasticidad en el período 1990-1994 el empleo permaneció estancado en tanto que la producción y el salario real aumentaron.

Cabe mencionar que los resultados de ambos modelos implican que la tasa de crecimiento del salario real, con rezago, afecta de manera inversa el crecimiento del empleo, permaneciendo otros factores constantes, tal como lo predice la teoría económica.

De estos resultados se puede inferir que el estancamiento del empleo entre 1992 y 1994 **no se debió a estancamientos de la**

Gráfico 5

SALARIO REAL INDUSTRIAL



Indice de Salario Nominal deflactado por el IPP industrial. Indice base 1990=100

Fuente: Encuesta Mensual Manufacturera del Dane.

Cuadro 9A. REGRESION PARA EL PERIODO 1980-1989

Mínimos cuadrados ordinarios . Variable dependiente.
Período Muestral: 1989.05 - 1989.12
Número de observaciones: 116

# de Variables	COEFICIENTES	ERROR ESTANDAR	ESTADISTICO T	SIGNIFICANCIA A DOS COLAS
C	-0.0008846	0.0006113	-1.4471641	0.1507
DP	0.0997523	0.0083174	11.989933	0.0000
DWD(-1)	-0.1116099	0.0499328	-2.5352011	0.0274
DWD(-2)	-0.1119881	0.0503287	-2.2251339	0.0281
DWD(-3)	-0.1298039	0.0494546	-2.6247056	0.00099
R-Cuadrado	0.610433		Media de var dependiente	-0.001209
R -Cuadrado ajustado	0.596394		Desviación estandar de var dependie	0.010074
Suma de los Errores de la Regresion	0.006400		Suma de cuadrados de residuo	0.004546
LOG Verosimilitud	423.9297		Estadistico - F	43.48292
Estadístico Durbin-Watson	2.022132		Prob(F-estadistico)	0.000000

Cuadro 98. REGRESION PARA EL PERIODO 1990 – 1994

Mínimos cuadrados ordinarios . Variable dependiente.
Período Muestral: 1990.01 – 1994.10
Número de observaciones: 58

# de Variables	COEFICIENTES	ERROR ESTANDAR	ESTADISTICO T	SIGNIFICANCIA A DOS COLAS
C	-0.0002139	0.0009750	-0.2193418	0.8272
DP	0.2183258	0.0184390	11.840428	0.0000
DWD(-3)	-0.0492025	0.0309110	-1.5917468	0.1173
AR(1)	-0.4525532	0.1217410	-3.7173454	0.0005

R-Cuadrado	0.671334	Media de var dependiente	0.000688
R -Cuadrado ajustado	0.653075	Desviación estandar de var dependie	0.017888
Suma de los Errores de la Regresion	0.010536	Suma de cuadrados de residuo	0.005994
LOG Verosimilitud	183.8461	Estadistico - F	36.76685
Estadístico Durbin-Watson	2.070723	Prob(F-estadistico)	0.000000

producción sino al incremento del costo laboral ocasionado por el aumento en las cotizaciones a la seguridad social (Ley 100 de 1993) y por la escasez de mano de obra calificada. Esto parece compatible con los resultados de la Encuesta de Opinión Empresarial de Fedesarrollo y con estudios realizados por Hugo López según los cuales existe escasez de mano de obra calificada. La escasez de personal laboral y el aumento concomitante del salario real (entendido como el salario nominal pagado en la industria deflactado por el índice de precios al productor industrial), indujeron aumentos de la productividad media de los trabajadores ocupados.

En consecuencia, el efecto benéfico que, sobre los costos laborales, había tenido la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías fue más que compensado por el aumento en los costos laborales vía aumento en las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social por concepto de pensiones y salud. Estos mayores costos por el aumento de las cotizaciones, aunados al aumento del salario real, se convirtieron entonces en un freno al crecimiento del empleo.

Como se mostrará más adelante, esta es la preocupación más importante que tienen los empresarios sobre la legislación laboral vigente actualmente.

4. Impacto sobre la informalidad del empleo

El otro indicador que permite mirar el impacto positivo de la flexibilización de la contratación laboral y de la disminución de los costos laborales ocasionada por la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías es la evolución de la informalidad urbana: la posibilidad de contratación a término fijo y los menores costos laborales inducen, ceteris paribus, a aumentar el empleo en el sector formal y a reducir la informalidad.

Efectivamente, como se aprecia en el cuadro 10, el índice de informalidad urbana (empleo informal/empleo total), que había aumentado entre 1984 y 1988[5] de 55% al 57% para las diez áreas urbanas, cayó al 54% en 1994. Si se miran las cuatro principales áreas metropolitanas, donde la informalidad es menor, el comportamiento es similar: el índice de informalidad había aumentado de 53% en 1984 a 56% en 1988 y luego disminuyó a 52% en 1994.

Vale la pena destacar que la reducción más fuerte en la informalidad se dio en el empleo femenino. En las cuatro áreas

---

[5] En Colombia sólo a partir de 1984 se empezó a medir el empleo informal urbano mediante la introducción de un módulo de informalidad a la encuesta de hogares cada dos años en el mes de junio. En 1990 se cambió la metodología del módulo haciendo imposible la comparación de esta encuesta con las demás, razón por la cual, no se utiliza este año para mirar la evolución de la informalidad.

Cuadro 11 (continuación)
ENCUESTA DE OPINION EMPRESARIAL DE FEDESARROLLO
MODULO ESPECIAL SOBRE EMPLEO INDUSTRIAL
(Porcentajes)

	TOTAL NACIONAL	SEGUN TAMAÑOS			EXPORTADORAS			NO EXPORTADORAS
		GRANDES	MEDIANAS	PEQUEÑAS	TOTAL	GRANDES	PEQUEÑAS	
2. BENEFICIOS DE LA LEY 50 DE 1990:								
Mayor certidumbre sobre los verdaderos costos laborales.	32.9	25.0	35.7	32.0	32.9	37.5	31.2	33.0
Reducción de costos laborales por la eliminación de la doble retroactividad.	37.2	37.2	38.8	34.1	35.3	36.8	35.0	40.6
Mayor estabilidad de los trabajadores.	13.4	14.3	13.0	13.9	13.5	12.6	13.7	13.2
Mayor flexibilidad de las condiciones de contratación.	11.6	16.6	10.4	11.0	12.0	11.3	12.3	10.9
Jornada especial de 36 horas sin recargos por nocturnos, domingos o festivos.	1.1	0.4	0.3	2.8	0.8	0.0	1.1	1.5
Otro.	3.7	6.5	1.8	6.1	5.5	1.7	6.7	0.7
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
3. PRINCIPALES IMPEDIMENTOS DEL REGIMEN LABORAL QUE AUN SUBSISTEN PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL:								
Elevadas cotizaciones a la seguridad social	29.4	22.0	28.0	38.2	25.9	32.3	24.1	36.1
Elevados costos de otras prestaciones	13.3	12.1	13.1	15.1	12.2	12.9	12.0	15.6
Elevados costos en casos de maternidad	6.4	5.6	5.7	8.8	6.3	7.4	5.9	6.5
Elevados costos en casos de despido	17.3	17.8	17.7	16.6	17.4	18.9	16.8	17.2
Altos costos extralegales por convenciones colectivas	14.1	20.9	14.4	7.8	18.2	13.2	19.8	6.5
Rigidéz de las jornadas laborales y sobrecostos por nocturnos, festivos y domingos.	10.0	8.5	11.6	7.7	9.4	11.8	8.5	11.2
Extensión de los beneficios laborales a nuevas plantas por la definición de "Unidad de empresa".	3.2	6.1	2.7	1.8	3.0	0.7	3.8	3.6
Otro.	6.1	7.1	6.9	4.1	7.6	2.8	9.1	3.3
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Fedesarrollo, Módulo Especial sobre Empleo Industrial. (Agosto de 1994)

Cuadro 12
ENCUESTA DE OPINION EMPRESARIAL DE FEDESARROLLO
MODULO ESPECIAL SOBRE EMPLEO
SECTOR COMERCIO A NIVEL NACIONAL

	PORCENTAJES
1. FORMA DE CONTRATACION:	
A término indefinido con retroactividad de cesantías (Régimen anterior a la Ley 50 de 1990).	14.5
A término indefinido con pago de prestaciones según Ley 50/90.	71.0
A término indefinido con salario integral.	0.6
A término fijo con la empresa.	11.7
Por contrato a través de empresa de empleo temporal.	2.2
Total	100.0
2. BENEFICIOS DE LA LEY 50 DE 1990:	
Mayor certidumbre sobre los verdaderos costos laborales.	34.2
Reducción de costos laborales por la eliminación de la doble retroactividad.	31.8
Mayor estabilidad de los trabajadores.	12.6
Mayor flexibilidad de las condiciones de contratación.	8.8
Jornada especial de 36 horas sin recargos por nocturnos, domingos o festivos.	3.9
Otro.	8.6
Total	100.0
3. PRINCIPALES IMPEDIMENTOS DEL REGIMEN LABORAL QUE AUN SUBSISTEN PARA LA CONTRATACION DE PERSONAL:	
Elevadas cotizaciones a la seguridad social	27.9
Elevados costos de otras prestaciones	10.0
Elevados costos en casos de maternidad	13.3
Elevados costos en casos de despido	15.1
Altos costos extralegales por convenciones colectivas	5.5
Rigidéz de las jornadas laborales y sobrecostos por nocturnos,festivos y domingos.	5.9
Extensión de los beneficios laborales a nuevas plantas por la definición de "Unidad de empresa".	4.9
Otro.	17.3
Total	100.0

Fuente: Fedesarrollo.

Cuadro 10
POBLACION OCUPADA POR SECTOR FORMAL E INFORMAL
TOTAL ENCUESTA

S E C T O R	S E X O		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
1984			
TOTAL	100.00	100.00	100.00
- FORMAL	46.85	41.59	44.87
- INFORMAL	53.15	58.41	55.13
1986			
TOTAL	100.00	100.00	100.00
- FORMAL	46.14	40.50	43.99
- INFORMAL	53.86	59.50	56.01
1988			
TOTAL	100.00	100.00	100.00
- FORMAL	44.53	40.60	42.98
- INFORMAL	55.47	59.40	57.02
1992			
TOTAL	100.00	100.00	100.00
- FORMAL	46.53	42.96	45.08
- INFORMAL	53.47	57.04	54.92
1994			
TOTAL	100.00	100.00	100.00
- FORMAL	47.23	44.75	46.23
- INFORMAL	52.77	55.25	53.77

Encuesta Nacional de Hogares DANE.

metropolitanas el índice de informalidad de los hombres pasó de 54% en 1988 a 51% en 1994, mientras que el femenino se redujo de 58% a 53% en el mismo período. Esto se explica, como se mostrará más adelante, por un crecimiento del empleo femenino mayor que el masculino, sobre todo en los niveles más altos de educación.

5. Grado de salarización del empleo urbano

Otro indicador que muestra los efectos positivos de la reforma laboral sobre la calidad del empleo es el grado de salarización de la economía, y más importante aún el grado de salarización en el sector moderno de las economía. Como se observa en cuadro 1 (al inicio del trabajo), el empleo asalariado de las empresas mayores de diez trabajadores permanentes, vale decir, del sector moderno, que había disminuido entre 1884 y 1988 del 31% al 30%, tuvo un aumento importante, alcanzando el 35% de los ocupados de las diez áreas metropolitanas más grandes del país en 1994. Este aumento de la salarización en el sector moderno es un buen indicador de la respuesta positiva de los empresarios a la flexibilización del mercado laboral.

Los asalariados de las microempresas habían aumentado del 19% al 21% entre 1984 y 1988, empezaron de nuevo a disminuir, llegando al 20% de los ocupados en 1994.

En consecuencia, la implementación de la reforma laboral propició un mayo nivel de salarización de la economía y, más importante aún, esta mayor salarización ocurrió en el sector moderno de la economía, que se caracteriza por una productividad más alta y mayores salarios, en otras palabras, por una mejor calidad del empleo.

7. Impacto de la Ley 50 sobre las formas de contratación

Para mirar el impacto utilizamos el módulo especial de empleo introducido en la Encuesta de Opinión Empresarial de Fedesarrollo en junio de 1994 (Cuadros 11 y 12). Como se afirmó atrás, antes de la Ley 50, los empresarios no podían hacer contrataciones a menos de un año, a no ser por casos muy especiales y por períodos muy cortos. Esto hacía suponer que la mayor proporción del empleo que era registrado en las Encuestas de Hogares como empleo "temporal" era básicamente contratado a través de las empresas de empleo temporal y no directamente por la empresa.

Sin embargo, según el la Encuesta de Opinión Empresarial de Fedesarrollo, el 18.5% del empleo industrial es a término fijo y contratado directamente por la empresa, mientras que apenas el 5.8% es contratado a través de una empresa de empleo temporal, esto significa que la posibilidad que tienen las empresas productoras de

Cuadro 11
ENCUESTA DE OPINION EMPRESARIAL DE FEDESARROLLO
MODULO ESPECIAL SOBRE EMPLEO INDUSTRIAL
(Porcentajes)

	TOTAL NACIONAL	SEGUN TAMAÑOS			EXPORTADORAS			NO EXPORTADORAS
		GRANDES	MEDIANAS	PEQUEÑAS	TOTAL	GRANDES	PEQUEÑAS	
1. FORMA DE CONTRATACION:								
A término indefinido con retroactividad de cesantías (Régimen anterior a la Ley 50 de 1990).	20.7	38.3	17.8	16.0	21.8	21.6	21.8	18.8
A término indefinido con pago de prestaciones según Ley 50/90.	53.6	41.9	56.6	53.9	52.5	51.7	53.2	55.3
A término indefinido con salario integral.	1.5	3.2	1.4	0.6	1.6	1.0	1.7	1.4
A término fijo con la empresa.	18.5	11.4	17.9	24.4	17.5	17.5	17.4	20.1
Por contrato a través de empresa de empleo temporal.	5.8	5.1	6.2	5.1	6.6	8.3	5.9	4.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

contratar directamente trabajadores a término fijo desincentivó la utilización de las empresas de empleo temporal.

Las grandes empresas manufactureras son las que en menor proporción recurren a la contratación directa de trabajadores a término fijo: el 11% de sus trabajadores está contratado directamente por la empresa bajo esta modalidad, mientras que en las medianas empresas este porcentaje alcanza el 18% y en las pequeñas el 24%. La utilización de empresas de empleo temporal, en cambio, no presenta diferencias importantes por tamaño de empresa. De lo anterior se puede deducir que las pequeñas y medianas empresas son las que más recurren al trabajo a término fijo.

En el sector comercio, en cambio, apenas el 14% tiene la modalidad de contratación a término indefinido con retroactividad de cesantías. Y, contrariamente a lo que podría pensarse, dada la alta estacionalidad del sector, la contratación a término fijo directamente por las empresas y a través de empresas de empleo temporal es muy inferior a la de la industria. En consecuencia, un alto porcentaje, el 71% de los empleados, está contratado a término indefinido y cobijado por el régimen de cesantías de la Ley 50 de 1990.

En consecuencia, a pesar de que como se observa en el cuadro 13, la encuesta de hogares muestra que el empleo temporal en 1994,

Cuadro 13
DISTRIBUCION DE LA POBLACION OCUPADA POR TIPO DE EMPLEO
EMPLEO PERMANENTE Y TEMPORAL
TOTAL ENCUESTA

TIPO DE EMPLEO	S E X O		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
1894			
TOTAL	100.0	100.0	100.0
PERMANENTE	83.1	87.2	84.7
TEMPORAL	16.9	12.8	15.3
1986			
TOTAL	100.0	100.0	100.0
PERMANENTE	80.1	82.9	81.2
TEMPORAL	19.9	17.1	18.8
1988			
TOTAL	100.0	100.0	100.0
PERMANENTE	84.0	85.9	84.8
TEMPORAL	16.0	14.1	15.2
1990			
TOTAL	100.0	100.0	100.0
PERMANENTE	84.6	85.8	85.0
TEMPORAL	15.4	14.2	15.0
1992			
TOTAL	100.0	100.0	100.0
PERMANENTE	81.0	81.8	81.4
TEMPORAL	19.0	18.2	18.6
1994			
TOTAL	100.0	100.0	100.0
PERMANENTE	81.8	81.6	81.7
TEMPORAL	18.2	18.4	18.3

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, junio de cada año.
Cálculos: Fedesarrollo.

casi iguala al registrado en 1986, cuando alcanzó su mayor auge, en términos de calidad de dicho empleo ya no son conceptos comparables. Antes de la Ley 50 este empleo temporal era contratado básicamente por las empresas de servicios temporales y estos trabajadores no tenían derecho a prestaciones sociales y devengaban salarios inferiores a los devengados por los trabajadores de la empresa que hacían las mismas labores. En 1994, aunque el porcentaje de temporalidad es muy similar al de 1986, la mayor proporción de los trabajadores a término fijo son contratados por la empresa usuaria bajo las mismas condiciones laborales que los empleados a término indefinido. En segundo lugar, la calidad del empleo temporal después de la reforma laboral no es la misma que la de antes de la reforma: las condiciones salariales y de prestaciones de los trabajadores contratados a través de las empresas de servicios temporales son las mismas de los contratados directamente por las empresas usuarias. En otras palabras, aunque el nombre de "temporal" se mantenga, la calidad de este empleo ha mejorado.

C. NORMAS DE PROTECCION DEL TRABAJO INDIVIDUAL

Como se anotó en el comienzo de este informe, el segundo tipo de normas que modificó la Ley 50 de 1990 tenían que ver con la protección del trabajo individual. Dentro de estas se destacan la

protección de los pasivos laborales y el aumento de la licencia de maternidad de ocho a doce semanas.

Sobre la bondad de la primera norma no cabe ninguna duda puesto que el hecho de que " los créditos causados o exigibles por los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales" tengan privilegio excluyente sobre todos los demás pasivos en caso de quiebra de la empresa, es una ventaja innegable para los trabajadores.

Sobre el aumento de la licencia de maternidad, en cambio ha habido inquietud en la medida en que se decía que esto podía llevar a una disminución en la demanda de trabajo femenino y por ende de su tasa de desempleo o a un aumento de la informalidad femenina. Sin embargo, en la práctica, ninguno de estos problemas se han presentado. Muy al contrario, como se mostrará a continuación el empleo femenino ha crecido más que el empleo masculino, la tasa de desempleo femenina ha disminuido a pesar del crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la informalidad en el empleo femenino ha disminuido más que la informalidad en el empleo masculino.

En primer lugar, es importante destacar que tanto la tasa de participación global como el empleo femeninos crecieron

Cuadro 14
VARIACION PORCENTUAL ANUAL DE LA POBLACION OCUPADA
POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO

AÑOS DE EDUCACION		S E X O		
		HOMBRE	MUJER	TOTAL
1984-1986				
TOTAL		3.58	4.46	3.91
MENOS DE 12 AÑOS	TOTAL	2.62	3.24	2.86
	NINGUNO	-8.05	0.46	-3.77
	PRIM. INCOMP.	-2.62	-1.77	-2.29
	PRIM. COMPLETA	2.25	3.05	2.54
	SEC. INCOMP.	2.64	3.22	2.84
	SEC. COMPLETA	10.89	8.86	10.01
12 AÑOS O MAS	TOTAL	8.80	11.64	9.83
	1 AÑO SUPERIOR	17.26	6.96	13.22
	2 AÑOS SUPERIOR	8.23	1.22	5.34
	3 AÑOS SUPERIOR	6.93	5.64	6.40
	4 AÑOS SUPERIOR	2.45	1.72	2.10
	5 AÑOS SUPERIOR	9.97	23.12	14.17
	6 AÑOS SUPERIOR	-6.37	-6.01	-6.26
	7 AÑOS SUPERIOR	32.39	73.38	37.92

Cuadro 14 continuación
VARIACION PORCENTUAL ANUAL DE LA POBLACION OCUPADA
POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO

AÑOS DE EDUCACION		SEXO		
		HOMBRE	MUJER	TOTAL
1986-1988				
TOTAL		4.64	8.24	6.03
MENOS DE 12 AÑOS	TOTAL	4.75	6.43	5.40
	NINGUNO	3.82	-6.67	-1.66
	PRIM. INCOMP.	1.60	4.82	2.88
	PRIM. COMPLETA	4.16	3.94	4.08
	SEC. INCOMP.	5.35	8.65	6.51
	SEC. COMPLETA	7.35	9.52	8.28
12 AÑOS O MAS	TOTAL	4.09	17.26	9.18
	1 AÑO SUPERIOR	-1.99	18.02	5.64
	2 AÑOS SUPERIOR	-2.71	16.15	5.02
	3 AÑOS SUPERIOR	5.94	23.15	13.22
	4 AÑOS SUPERIOR	10.81	11.69	11.24
	5 AÑOS SUPERIOR	1.68	12.76	5.77
	6 AÑOS SUPERIOR	26.25	52.99	35.02
	7 AÑOS SUPERIOR	7.66	43.42	15.25

Cuadro 14 continuación
VARIACION PORCENTUAL ANUAL DE LA POBLACION OCUPADA
POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO

AÑOS DE EDUCACION		S E X O		
		HOMBRE	MUJER	TOTAL
1988-1990				
TOTAL		2.07	1.26	1.75
MENOS DE 12 AÑOS	TOTAL	1.33	0.59	1.04
	NINGUNO	-8.41	-5.85	-7.17
	PRIM. INCOMP.	-3.35	-8.47	-5.42
	PRIM. COMPLETA	-0.53	0.01	-0.34
	SEC. INCOMP.	2.96	3.25	3.06
	SEC. COMPLETA	5.42	4.83	5.16
12 AÑOS O MAS	TOTAL	5.73	4.12	5.04
	1 AÑO SUPERIOR	4.43	-6.14	-0.17
	2 AÑOS SUPERIOR	8.42	-3.44	2.96
	3 AÑOS SUPERIOR	6.70	5.56	6.16
	4 AÑOS SUPERIOR	-2.28	1.83	-0.25
	5 AÑOS SUPERIOR	6.91	4.71	6.02
	6 AÑOS SUPERIOR	5.11	17.38	10.10
	7 AÑOS SUPERIOR	8.21	24.46	13.20

Cuadro 14 continuación
VARIACION PORCENTUAL ANUAL DE LA POBLACION OCUPADA
POR NIVEL EDUCATIVO Y SEXO

AÑOS DE EDUCACION		SEXO		
		HOMBRE	MUJER	TOTAL
1992-1994				
TOTAL		1.64	1.18	1.45
MENOS DE 12 AÑOS	TOTAL	1.52	-0.03	0.90
	NINGUNO	12.84	-3.93	4.98
	PRIM. INCOMP.	-3.13	-4.74	-3.79
	PRIM. COMPLETA	0.27	-6.11	-2.22
	SEC. INCOMP.	1.49	2.17	1.74
	SEC. COMPLETA	4.21	4.76	4.45
12 AÑOS O MAS	TOTAL	2.15	5.69	3.71
	1 AÑO SUPERIOR	0.63	-1.13	-0.14
	2 AÑOS SUPERIOR	3.12	6.14	4.47
	3 AÑOS SUPERIOR	-0.21	2.73	1.18
	4 AÑOS SUPERIOR	2.99	12.95	8.65
	5 AÑOS SUPERIOR	1.94	4.16	2.87
	6 AÑOS SUPERIOR	15.42	24.31	19.04
	7 AÑOS SUPERIOR	-4.57	-1.11	-3.53

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, junio de cada año.
Cálculos: Fedesarrollo.

considerablemente más que los masculinos durante el período 1984-1994. La tasa de participación global masculina pasó de 72% en 1984 a 75% en 1994, mientras que la femenina subió de 40% a 47%. Este fuerte incremento de la participación laboral femenina está muy ligado al rápido crecimiento de la educación de las mujeres a partir de la década de los setentas. A su turno, mientras que el empleo masculino creció a una tasa promedio anual de **3.4%**, el femenino aumentó **4.7%** anual. Después de la implementación de la Ley 50, esta tendencia del mayor crecimiento del empleo femenino se mantiene: el empleo femenino aumentó a una tasa promedio anual de 4.5% mientras que la masculina fue 3.1%. Esto significa que no hubo discriminación en contra del empleo femenino a causa del aumento de la licencia de maternidad.

De otro lado, como se observa en el cuadro 14, la tasa de desempleo femenina en lugar de aumentar a partir de 1990, lo que hizo fue disminuir a pesar de que como se mostró, la oferta laboral femenina aumentó más que la masculina (Cuadro 15).

Finalmente, la hipótesis del aumento de la informalidad del empleo femenino a causa del aumento de la licencia de maternidad tampoco se cumplió: como se puede observar en el cuadro 10, la caída en la informalidad de las mujeres fue superior a la de los hombres.

Cuadro 15
TASAS DE PARTICIPACION GLOBAL Y TASAS DE DESEMPLEO

	TASA DE PARTICIPACION GLOBAL			TASA DE DESEMPLEO		
	SEXO			SEXO		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
1984	72.33	39.68	54.69	11.3	17.2	13.6
1986	73.65	41.38	56.10	11.8	19.8	15.0
1988	75.23	43.93	58.15	9.3	15.1	11.7
1990	74.76	43.72	57.94	8.0	14.5	10.7
1992	77.39	48.51	61.73	8.0	15.0	11.0
1994	74.64	46.65	59.49	6.5	13.5	9.5

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares del DANE y cálculos de Fedesarrollo.

Se podría pensar entonces que si el aumento de la licencia de maternidad no causó disminuciones en el empleo femenino ni una mayor informalidad, si pudo haber hecho aumentar la brecha entre los ingresos de los hombres y los de las mujeres. Esto tampoco parece ser cierto si nos atenemos a los datos de las encuestas de hogares. Como se muestra en el cuadro 16, entre 1990 y 1994 hubo un desplazamiento de la población ocupada hacia rangos salariales más altos, lo que es perfectamente lógico dado el aumento de los salarios reales. Si se distribuye la población ocupada entre los que ganan menos de 2 salarios mínimos, los que ganan entre 2 y 4 salarios mínimos y los que ganan más de 4 salarios mínimos, se observa que en caso de los hombres hubo una disminución de 7 puntos porcentuales en los asalariados que ganan menos de 2 salarios mínimos, mientras que en el caso de las mujeres, las que ganaban menos de 2 salarios disminuyeron en 8 puntos porcentuales.

Más aún, en el caso de los hombres el mayor porcentaje de los que ascendieron en la escala salarial se quedaron en el rango entre 2 y 4 salarios (6 puntos porcentuales de aumento) y los que ganan más de cuatro salarios mínimos apenas aumentaron en un punto porcentual. En el caso de las mujeres, en cambio, de los 8 puntos porcentuales que lograron superar la barrera de menos de 2 salarios mínimos, 4 subieron al rango de 2 a 4 salarios mínimos y los 4 restante superó la barrera de los 4 salarios mínimos (contra el 1 de los hombres). Obviamente, esto no quiere decir que no exista una

Cuadro 16
DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LOS OCUPADOS POR TRAMOS DE INGRESO Y SEXO (%)

SALARIOS MINIMOS	1990		1994	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
MENOS DE 2 SM	77.7	84.0	70.5	75.7
DE 2 A 4 SM	15.5	12.4	21.2	16.5
MAS DE 4 SM	6.8	3.6	8.3	7.8

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares para junio de cada año. Cálculos Fedesarrollo.

brecha salarial entre los hombres y las mujeres. Lo que significa es que esa brecha salarial tiende a cerrarse y que los empresarios, dada la fuerte escasez de mano de obra calificada, no lograron descontar por anticipado el aumento en la licencia de maternidad de los ingresos salariales de las mujeres. Muy al contrario, el empleo femenino con niveles educativos altos aumentó en forma acelerada y, concomitantemente, hubo un aumento proporcionalmente mayor de mujeres que de hombres en los rangos salariales altos.

D. NORMAS DE FOMENTO A LA SINDICALIZACION

Colombia se ha caracterizado por un fuerte disminución en la tasa de sindicalización en las últimas décadas. La tasa nacional de sindicalización pasó de 15.8% en 1965 a 10% en 1984 (Londoño, Grisales y Delgado, 1987) y a 7% en 1994.

Antes de la reforma laboral de 1990, la creación de un sindicato era bastante demorada pues había que cumplir muchos requisitos hasta el momento en el que el Ministerio de Trabajo otorgaba la personería jurídica al sindicato que hacía. Esto hacía que en algunas empresas pequeñas y medianas, mientras esta era obtenida se despidieran algunos de los trabajadores que se querían sindicalizar, sin que se pudiera lograr el mínimo de miembros necesarios para formar el sindicato.

La Ley 50, tratando de fomentar la sindicalización agilizó los procedimientos para la obtención de la personería jurídica y estableció que el sindicato queda automáticamente creado con el levantamiento de un acta de constitución, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, siempre y cuando se observen los estatutos del mismo, ya que según reza la ley 50 " Toda organización sindical de trabajadores por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica." y, adicionalmente, todos los miembros del sindicato, desde el día de su constitución, gozan de fuero sindical hasta dos (2) meses después de su constitución.

Obviamente, esta norma facilitó la creación de sindicatos, sin embargo, como se aprecia en el cuadro 17, la tasa de sindicalización continuó cayendo después de la reforma laboral: en 1984 vimos que era del 10% y en 1993 del 7%. La pregunta que surge entonces es por qué disminuyó de nuevo? Además de el problema del exceso de trámites, que al ser solucionado no logró aumentar la sindicalización, ¿qué factores influyen en el desaliento a la sindicalización? Obviamente este es tema de una investigación aparte.

Cuadro 17
TRABAJADORES SINDICALIZADOS

	POBLACION SINDICALIZADA	TASA DE SINDICALIZACION
1947	165595 *	5.50
1965	717600 *	15.80
1984	873442 *	10.05
1993	923496 **	7.00

Fuente (*): Londoño Rocío el al. " Sindicalismo y Empleo en Colombia, pag 162.
Fuente(**): Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, División de Planeación.

V. BENEFICIOS Y DEFICIENCIAS DE LA LEGISLACION LABORAL VIGENTE

En la Encuesta de Opinión Empresarial de Fedesarrollo se le preguntó a los empresarios por los beneficios de la Ley 50 y las deficiencias que aún tenía a su juicio la legislación laboral vigente después de dicha ley. En los cuadros 11 y 12 se encuentra una sistematización de sus respuestas.

La disminución de los costos laborales y la certeza que sobre el valor futuro de dichos costos produjo la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías son, a juicio de los empresarios, los mayores beneficios de la reforma laboral. Los otros dos aspectos benéficos de dicha Ley son, en su orden, la mayor estabilidad de los trabajadores y la mayor flexibilización de las condiciones de contratación.

De otro lado, los empresarios consideran que las altas cotizaciones a la seguridad social son el principal problema que tiene el régimen laboral vigente. Estas cotizaciones han aumentado considerablemente a raíz de la Ley 100 de 1993.

Sin embargo, el modelo convencional del mercado laboral permite ver claramente que son los trabajadores como un todo y, en mayor medida los trabajadores con menores niveles de calificación son los que en último término los que sufren los efectos de un

aumento en el impuesto a la nómina, pues el desempleo y la informalidad aumentan. En otras palabras, como afirma Márquez, "La ley puede determinar quién está en la obligación de escribir el cheque, pero quien en definitiva asume los costos es una cuestión que es resuelta básicamente en el mercado por la posición de la curvas de oferta y demanda de trabajo." (Márquez, 1994).

Otro problema importante resaltado por los empresarios son los altos costos extralegales pactados en las convenciones colectivas que representan una carga significativa para las grandes empresas y para las empresas exportadoras.

En el sector comercio, el comportamiento de las respuestas es muy similar al de la industria, pero tienen un mayor peso los elevados costos en casos de maternidad, posiblemente porque en este sector tiene también un mayor peso el empleo femenino.

VI. CONCLUSIONES

Dado que en el período 1990-1994, han confluido simultáneamente la Ley 50 de 1990, la internacionalización de la economía y la Ley 100 de 1993, es imposible descomponer con exactitud el impacto de cada una de estas medidas sobre la evolución del empleo urbano en Colombia.

Sin embargo, en este trabajo mostramos que de un lado, la Ley 100 con el aumento de las cotizaciones a la seguridad social y el encarecimiento de la mano de obra ocasionado por la escasez de mano de obra se convirtieron en un freno importante al aumento del empleo de la mano de obra. Esto fue suficientemente probado para el caso de la industria manufacturera. El estancamiento del empleo industrial entre 1992 y 1994 **no se debió a estancamientos de la producción sino al incremento del costo laboral ocasionado por el aumento en las cotizaciones a la seguridad social (Ley 100 de 1993) y por la escasez de mano de obra calificada.** La escasez de personal laboral y el aumento concomitante del salario real (entendido como el salario nominal pagado en la industria deflactado por el índice de precios al productor industrial indujeron aumentos de la productividad media de los trabajadores ocupados.

En consecuencia, el efecto benéfico que, sobre los costos laborales, había tenido la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías, calculado en 4 puntos de la nómina, fue más que compensado por el aumento en los costos laborales vía aumento en las cotizaciones de los empresarios a la seguridad social por concepto de pensiones y salud, que entre enero de 1991 y abril de 1995 han crecido en 7 puntos de la nómina.

En consecuencia, si el gobierno quiere cumplir las metas que se ha propuesto en términos de empleo debería entonces, tratar de

aliviar un poco la carga tan fuerte de impuesto que tiene asignados a la nómina. En ningún momento se debe pensar en aumentarlos como se ha venido proponiendo en los últimos días. Es indispensable recordar que esos impuestos a la nómina, que aparentemente son pagados por los empresarios, frenan el empleo y terminan siendo pagados por la clase trabajadora. Como alguien decía, "el gobierno puede ordenar quién escribe el cheque pero no quién lo paga". Quien en realidad asume los costos de los aumentos en el impuesto a la nómina lo decide el mercado.

En el campo de la estabilidad laboral se mostró que aunque la legislación anterior a 1991 no era la única causa que explicaba la alta tasa de rotación de los trabajadores si era un factor muy importante en dicha explicación. Se mostró que entre 1990 y 1994 se presentó un aumento de la antigüedad promedio de los asalariados del sector privado. Esta pasó de 4.5 años en junio de 1990 a 4.9 en el mismo mes de 1994.

De otro lado, el porcentaje de obreros y empleados con menos de un año en la empresa que había crecido significativamente desde 1984 hasta 1990, a partir de dicho año empieza a disminuir en forma importante, lo que muestra un aumento de la estabilidad laboral de los asalariados del sector privado.

Adicionalmente, el porcentaje de asalariados del sector privado con menos de diez años en la empresa también empezó a disminuir a partir de la implementación de la Ley 50, pasando de 86% en 1990 a 85% en 1994, mostrando los efectos benéficos de la eliminación de la "acción de reintegro" y de la "pensión sanción" para los trabajadores.

El otro indicador que permite mirar el impacto positivo de la flexibilización de la contratación laboral y de la disminución de los costos laborales ocasionada por la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías es la evolución de la informalidad urbana: la posibilidad de contratación a término fijo y los menores costos laborales inducen, ceteris paribus, a aumentar el empleo en el sector formal y a reducir la informalidad y esto fue lo que efectivamente ocurrió a partir de la implementación de la reforma laboral: la informalidad urbana, que había aumentado entre 1984 y 1988, empezó a disminuir en forma importante desde los comienzos de esta década.

Por último las normas tendientes a proteger a los trabajadores individuales, como fueron la protección de los pasivos laborales y el aumento de la licencia de maternidad produjeron efectos muy positivos: sobre la bondad de la primera norma no cabe ninguna duda puesto que el hecho de que " los créditos causados o exigibles por los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás

prestaciones sociales e indemnizaciones laborales" tengan privilegio excluyente sobre todos los demás pasivos en caso de quiebra de la empresa, es una ventaja innegable para los trabajadores.

El aumento de la licencia de maternidad, no produjo los efectos negativos predichos sobre la demanda laboral de mujeres en el sector formal: muy al contrario, como se mostró en este trabajo, el empleo femenino ha crecido más que el empleo masculino, la tasa de desempleo femenina ha disminuido a pesar del crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la informalidad en el empleo femenino ha disminuido más que la informalidad en el empleo masculino.

Las normas de protección de la sindicalización, en cambio, no han inducido los resultados esperados: la tasa de sindicalización ha continuado cayendo en forma significativa a pesar de que la Ley 50 flexibilizó los trámites para la creación de los sindicatos. Esto debería hacer pensar a los sindicalistas donde radica verdaderamente la causa de la apatía hacia la agremiación para ver si está en sus manos el remedio.

Finalmente, como se ha mostrado en este trabajo, además de la opinión de los empresarios y las cifras muestran que la escasez de mano de obra calificada es un problema importante y creciente a

nivel urbano, contribuyendo al aumento de los costos laborales y frenando el empleo. El gobierno, los sindicatos y los empresarios deberían hacer un seguimiento estricto del SENA. Se ha demostrado que por múltiples razones esta entidad es bastante lenta en la obtención de resultados y en un país enfrentado a la competencia externa no nos podemos dar el lujo de desperdiciar unos inmensos recursos mientras seguimos sufriendo de escasez de mano de obra calificada y desempleo de mano de obra de bajos niveles de calificación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Henao, Marta Luz y Lora, Eduardo, 1.995 Comentarios a la Estrategia de Empleo de "El Salto Social", mimeo.

Kertzman, Fanny, 1987, "Obstáculos a la Creación de Empleo: el punto de vista de los empresarios" en "El Problema Laboral Colombiano, Informe de la Misión Chenery", Ocampo, José A. y Ramírez, Manuel. editores.

López Hugo, 1994, El Mercado Laboral en Colombia: Retrospectiva, Coyuntura Actual y políticas previstas en el Salto Social, mimeo.

Londoño Rocío et el., 1987, Sindicalismo y Empleo en Colombia, en "El Problema Laboral Colombiano, Informe de la Misión Chenery", Ocampo, José A. y Ramírez, Manuel. editores.

Márquez, Gustavo. "Ley y Mercado en el Mundo del Trabajo", 1994, en Regulación del Mercado de Trabajo en América Latina, Gustavo Márquez, compilador, Ediciones IESA.

Ocampo, José A. 1987, El Régimen Prestacional del Sector Privado" en "El Problema Laboral Colombiano, Informe de la Misión Chenery", Ocampo, José A. y Ramírez, Manuel. editores.

Pacheco, Martha y Sánchez, Elsa M. 1991, " Ley de Reforma Laboral: Antecedentes Históricos", CAFAM.

Reyes, Alvaro. 1994 " El Impacto de las Regulaciones Laborales sobre el Mercado de Trabajo", en Regulación del Mercado de Trabajo en América Latina, Gustavo Márquez, compilador, Ediciones IESA.