

January 2003

Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano

Jairo Guillermo Isaza Castro
Universidad de La Salle, Bogotá, jisaza@lasalle.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Isaza Castro, J. G. (2003). Flexibilización laboral: Un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Equidad y Desarrollo*, (1), 9-40. <https://doi.org/10.19052/ed.398>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: UN ANÁLISIS DE SUS EFECTOS SOCIALES PARA EL CASO COLOMBIANO

JAIRO GUILLERMO ISAZA CASTRO*

RESUMEN

En este documento se discuten los posibles efectos que se podrían generar en la pobreza y la distribución del ingreso, a partir de una flexibilización de las normas laborales en Colombia. Con base en un análisis de equilibrio parcial para el mercado de trabajo urbano colombiano, se señala que reducciones sucesivas del salario real pueden bajar la tasa de desempleo pero, a cambio de aumentos en la pobreza y la desigualdad en la distribución del ingreso. Se concluye que el número de empleos que se podrían llegar a generar mediante la reforma laboral de 2002 no reducirá de forma sustancial la tasa de desempleo; al contrario de lo que sostienen las proyecciones oficiales, la reforma tiene el potencial de prolongar la fase recesiva del ciclo económico y deteriorar los indicadores urbanos de pobreza y desigualdad.

Palabras Claves: Colombia, distribución del ingreso, reforma laboral, pobreza.

* Economista de la Universidad Católica de Colombia, Magíster en Estudios de Desarrollo del Instituto de Estudios Sociales de La Haya, Holanda; Profesor Investigador de la Facultad de Economía de la Universidad de La Salle. e-mail: jisaza@jupiter.lasalle.edu.co

Fecha de recepción: 25 de abril

Fecha de aprobación: 15 de agosto

LABOUR FLEXIBILIZATION: A RESEARCH ABOUT ITS SOCIAL EFFECTS FOR THE COLOMBIAN CASE

ABSTRACT

This paper discusses some of the adverse effects that could be generated in terms of poverty and income distribution from the labour flexibilization in Colombia. Based on a partial equilibrium analysis for the urban labour market, it argues that successive reductions in the real wage may decrease unemployment but, at the expense of increases in poverty and inequality of income distribution. The author concludes that the number of jobs to be generated through the Colombian labour reform of 2002 will not mean a substantial reduction of the unemployment rate; contrary to the government forecasts on this matter, the labour reform has the potential not only of extending the recessive phase of the business cycle, but also of deteriorating urban poverty and inequality indicators.

Key words: Colombia, income distribution, labour reform, poverty

Introducción

El 27 de diciembre de 2002, el Congreso de la República de Colombia aprobó una nueva reforma a las leyes laborales, cuyo propósito fundamental fue reducir el desempleo, una de las cuestiones económicas y sociales más graves que afronta la sociedad colombiana. En efecto, a partir de 1996 la tasa de desocupación urbana inició una tendencia ascendente hasta alcanzar niveles superiores al 20% hacia finales de 1999; históricamente los más altos de acuerdo con los registros oficiales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. Para finales de 2002, la población desocupada de las 13 ciudades más grandes de Colombia ascendía a 1.5 millones de personas (DANE, 2002).

El aumento del desempleo ha estado acompañado de un deterioro sustancial de la situación social de los colombianos. La población con ingresos por debajo de la línea de pobreza aumentó de 50% en 1997 a 60% en 2000 (DNP, 2001, p. 17). Al mismo tiempo, la inequidad en la distribución de la riqueza ha aumentado al punto que mientras en 1997 el quintil cinco devengaba 21,4 veces el ingreso del quintil uno, en 2000 esa proporción aumentó a 26,3 veces (CGR, 2002, p. 11).

Frente a la magnitud del problema del desempleo, algunos analistas han señalado que si bien buena parte del incremento del desempleo colombiano en los últimos años era atribuible a la caída de la actividad económica, las rigideces que presentaba la legislación laboral constituían una barrera estructural para la creación de nuevos puestos de trabajo (*Cfr.*, i.e., Echeverry *et al.*; 2001; Santa María Rojas, 2001; Clavijo y Lozano, 2001; Núñez y Bonilla, 2000).¹ También se ha indicado que la anterior legislación laboral, cuyo propósito era la protección de los trabajadores, paradójicamente condujo a muchos empresarios a abstenerse de contratar o incluso despedir empleados debido a las expectativas de mayores costos futuros (Santa María y Rojas, 2001). Sobre la base de tales argumentos, el gobierno colombiano

¹ Por rigideces se entienden los sobrecostos inherentes a la contratación y el pago de trabajadores que establece la legislación colombiana tales como las cotizaciones a la seguridad social, los aportes parafiscales, los costos de indemnización por despido, el pago de primas y cesantías y el mecanismo centralizado para la fijación del salario mínimo

promovió la aprobación de una reforma a la legislación laboral para flexibilizar aún más las normas que regulan la contratación y el despido de trabajadores, entre otros aspectos. En términos generales, dicha reforma coincide con la premisa de la economía neoclásica según la que las reducciones del costo laboral conducen a aumentos en la demanda de trabajadores y reducciones en la tasa de desempleo.

En contraste, otros autores señalan que las estrategias de reducción del desempleo mediante la flexibilización de las normas laborales para facilitar reducciones en el salario real, pueden agravar la pobreza y deteriorar el bienestar de la sociedad (Cfr. i.e., Van der Hoeven, 2000; Atkinson, 1998 y UNICEF Colombia, 2002). Para el caso colombiano se ha señalado que un gran número de pobres son trabajadores y que una flexibilización del mercado laboral que no tenga en cuenta este dato, podría deteriorar la posición de los asalariados con menor remuneración (UNICEF Colombia, 2002; p. 22-23).

No obstante, una revisión de la literatura existente indica que el impacto social derivado de una flexibilización de las normas laborales en Colombia, es un tema relativamente inexplorado.

En el presente documento se analiza hasta qué punto es factible que la flexibilización de las normas laborales puede reducir sustancialmente la tasa de desempleo en Colombia, sin producir un aumento en los niveles de pobreza y desigualdad de la riqueza. Para ello se presentan los resultados de un ejercicio de simulaciones simple para determinar el número de empleos generados y el cambio en los indicadores de pobreza y distribución del ingreso frente a reducciones en el salario real. Con este ejercicio se pretende anticipar cuáles podrían ser los costos y beneficios de una reforma laboral orientada a bajar los costos de la generación de empleos mediante reducciones en el costo laboral o salario real.

El documento consta de cinco secciones. Esta introducción es la primera. La segunda presenta una revisión breve de los diferentes estudios para el caso colombiano y algunas experiencias internacionales en materia de flexibilización. La tercera muestra algunos aspectos teóricos y de política económica relevantes para el análisis del mercado de trabajo y sus dinámicas frente a cambios en el salario real. La cuarta parte expone los aspectos metodológicos y los resultados de un ejercicio de simulación de las respuestas de la demanda de trabajo frente a disminuciones del salario real y sus efectos en la pobreza y la distribución del ingreso. Finalmente, la quinta parte plantea algunas consideraciones a manera de conclusión.

Rigideces y flexibilización en Colombia y otros países: una revisión de literatura

Dentro del conjunto de reformas estructurales de la economía colombiana durante los noventa, la Reforma Laboral de 1990 (Ley 50) constituyó un primer paso en la flexibilización del mercado laboral colombiano. Tal iniciativa estuvo orientada a facilitar la creación de nuevos empleos, al introducir modificaciones a la legislación para hacer menos costosa la contratación y el despido de personal. Entre las disposiciones más importantes estuvieron la flexibilización de los contratos temporales, la facilitación del despido del trabajador después de diez años de antigüedad, la adopción de un sistema de salario que integrara todas las remuneraciones para los trabajadores de mayores ingresos (10 salarios mínimos) y la eliminación de los sobrecostos que implicaba el anterior régimen de cesantías (Pineda y Ayala, 1993; p. 220-1).

Sin embargo, autores como Ocampo *et al.* (2000) y López (1998-a) han señalado que los avances en materia de flexibilización laboral logrados por la Ley 50 de 1990 fueron opacados por la reforma posterior a la seguridad social de 1993 (Ley 100 de 1993). Si bien, los cambios introducidos en 1990 facilitaron enormemente la contratación de personal temporal y redujeron los costos asociados al régimen anterior de cesantías, los costos no salariales, como porcentaje del salario básico, aumentaron de 47% antes de la Ley 100 de 1993 a 53% una vez introducida esta norma (Santa María y Rojas, 2001; p. 5).

Por otro lado, el costo laboral unitario en la industria colombiana tuvo un crecimiento acumulado de 32.9%, entre 1990 y 1999 (Santa María y Rojas; 2001, p. 7). Según Reyes (2000, referenciado en Santa María y Rojas 2001), esto pudo afectar negativamente la demanda de empleo, así como estimular la sustitución de trabajo por capital en los procesos productivos. En este sentido, Farné y Nupía (1999) señalan que los empresarios recurrieron a tres estrategias para contrarrestar el crecimiento de los costos

A partir de 1996 la tasa de desocupación urbana inició una tendencia ascendente hasta alcanzar niveles superiores al 20% hacia finales de 1999.

laborales: primero, aumento de la contratación temporal para sustituir empleados con contrato a término indefinido; segundo, eliminación de beneficios económicos no contemplados en la ley y tercero, estímulos a la productividad laboral.

Al aumento de los costos laborales, Santa María y Rojas (*op cit.*) indican que hay que sumar la rigidez que presentaba la legislación colombiana en materia de fijación de salarios, prestaciones y condiciones de despido, aún después de la reforma de 1990. Si bien esta legislación estuvo inspirada en el principio de proveer estabilidad a los trabajadores, estos autores sostienen que el efecto de la misma fue el contrario. Por ejemplo, los costos de despido en Colombia para un trabajador con más de 10 años de antigüedad figuraban (antes de la Reforma Laboral de 2002) como los más altos de América Latina. En consecuencia, se señala que los trabajadores veían disminuir sustancialmente sus probabilidades de continuar en el empleo a medida que su antigüedad se aproximaba a los 10 años, dado que los empresarios buscaban evitar hacia el futuro el pago de una indemnización bastante mayor en el caso que el empleado superase esa permanencia en la empresa (Santa María y Rojas, 2001; p. 14-15).

Costos laborales: una comparación internacional

A pesar del crecimiento en los costos laborales durante la década de los noventa, una comparación internacional para la industria revela que el valor² de la hora trabajada en Colombia es aún bajo. En efecto, éste se encuentra en un nivel inferior al de países como Argentina, Brasil, Chile y Perú, aunque resulta superior al de Ecuador y México.³ Así mismo, los costos laborales por hora en Colombia resultan mucho menores a los registrados tanto en países desarrollados como en naciones asiáticas (Ver Gráfico 1).

²Valor que incluye las contribuciones a la seguridad social a cargo del empleador, las remuneraciones diferidas y las contribuciones parafiscales, sobre la base de un contrato a término indefinido. Si se promedian tanto los contratos a término indefinido como los contratos temporales en toda la industria, el salario por hora para la industria colombiana se reduce en 20%, el cual aparece en la gráfica, resaltado con un asterisco y situaría al país en un nivel aún más bajo.

³Farné y Nupía (1998) señalan que el costo laboral en México aparece bajo por el efecto de las grandes devaluaciones sucesivas que tuvieron lugar en los noventa (p. 10).

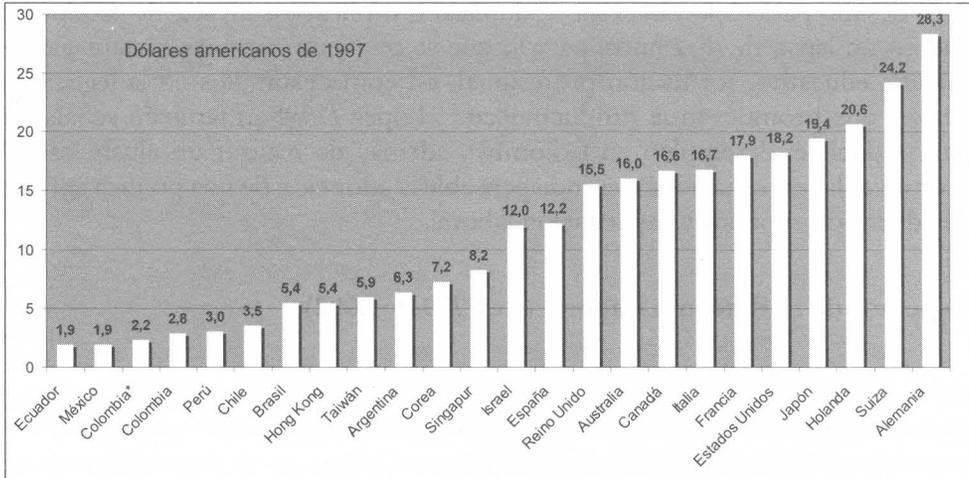


Gráfico 1. Costos laborales por hora trabajada en la industria, países seleccionados, 1997.

Fuente: US Bureau of Labor Statistics para países industrializados y estimaciones de OIT. Tomado de: Farné y Nupía 1999.

Sin embargo, lo relevante para la competitividad no son los salarios por hora sino los costos laborales en que se incurre por cada unidad de valor producida. Esto significa que la variable a observar en términos de competitividad es el costo laboral unitario, que resulta de dividir el costo laboral por hora sobre el valor de la producción por hora. A manera de ilustración, el costo laboral por hora en Colombia equivale al 38% de lo pagado en Corea (Ver Gráfico 1); sin embargo, el producto por hora en ese país asiático asciende a US\$35, frente a US\$12 en Colombia. Así, el costo laboral unitario en Corea (US\$0.2057) resulta inferior al de Colombia (US\$0.2188). De allí se desprende que “el problema de competitividad de la industria colombiana respecto a países de mayor desarrollo es un problema de baja productividad relativa”. (Farné y Nupía, 1999)

Aunque un aumento de los costos laborales unitarios puede deteriorar la situación de las empresas al punto de comprometer la generación de nuevas plazas de trabajo, una reducción de los mismos constituye un paliativo de corto plazo que no resuelve el problema estructural de la competitividad en la industria colombiana: la productividad.⁴ En efecto, Farné y Nupía (1999) sostienen que el verda-

⁴Otro aspecto a tener en cuenta en la evolución del costo laboral unitario (CLU) es la revaluación. Entre 1990 y 1997, el CLU en pesos colombianos aumentó 22.8%, mientras que el índice de tasa de cambio real (sobre una canasta de las 20 monedas más representativas) cayó 20.4%. En consecuencia, el CLU expresado en dólares creció 54.3% entre 1990 y 1997; esto pone de relieve que la mayor parte de la pérdida de competitividad internacional de la industria colombiana atribuible al CLU proviene de un factor exógeno al mercado de trabajo, tal y como es la devaluación (cifras tomadas de Farné y Nupía, 1998; p.8).

dero desafío para Colombia está en duplicar o triplicar los niveles de productividad en un lapso de diez años, para lo que se requieren avances sustanciales en materia educativa, formación profesional, así como estímulos en la legislación laboral que promuevan la productividad.⁵ López (1998-a) también señala que para reducir el desempleo en Colombia, además de realizar un ajuste fiscal y promover las exportaciones, es indispensable la adopción de una política agresiva de educación superior y capacitación laboral.

Aspectos de la Reforma Laboral (Ley 789 de 2002)

Santa María y Rojas (2001, p. 9-11) han indicado que la reforma de la legislación laboral colombiana representa un juego de suma positivo, dado que la economía ganará mayor competitividad, al tiempo que los trabajadores obtendrán mayores posibilidades de emplearse en condiciones más estables. Bajo esta misma orientación, la Reforma Laboral aprobada por el Congreso de la República en diciembre de 2002, recoge varias de las propuestas formuladas por estos autores. Las modificaciones al régimen laboral incluidas en tal iniciativa se pueden sintetizar en los siguientes puntos (Véase: Colombia, Leyes [2002] y Colombia, Leyes [1995]).

- a) Creación del Sistema de Protección Social financiado con un fondo constituido por aportes del presupuesto de la Nación y sus entes territoriales (Artículo 1°).
- b) Régimen de subsidio al empleo consistente en subsidios a Pymes que generen empleos para jefes cabeza de hogar desempleados (Artículo 2°).
- c) Régimen de protección al desempleado que consiste en un subsidio temporal para los jefes cabeza de hogar que queden desempleados; dicho subsidio tiene un valor de 1.5 salarios mínimos mensuales vigentes que se dividirá en 6 cuotas mensuales, las cuales se harán efectivas mediante aportes al sistema de salud, bonos alimenticios o educación, según lo elija el beneficiario (Artículo 8°). Este régimen también contempla el otorgamiento de los servicios prestados por las cajas de compensación familiar a aquellos afiliados que queden desempleados por un período de un año, además de programas de capacitación para reinserción laboral (Artículos 9°, 10°, 11° y 12°).
- d) Exención de aportes parafiscales para aquellos empleadores que contraten personas privadas de la libertad, exconvictos, discapacitados, reinsertados, personas entre los 16 y 25 años de edad o mayores de 50 años y jefes cabeza de hogar (Artículo 13°). También se contempla un régimen especial de aportes para estudiantes consistente en la exención de aportes parafiscales (Artículo 14°).

⁵Carrasco (1998), señala que la legislación laboral puede estimular la productividad a través de la modificación de los criterios de ajuste salarial y la negociación colectiva.

- e) Extensión de la jornada diurna de trabajo, sin derecho a recargos por trabajo nocturno, desde las 6 a. m. hasta las 10 p. m. (Artículo 25°). Anteriormente, la jornada diurna era de 6 a.m. a 6 p.m.
- f) Reducción del recargo por trabajo dominical de 100% a 75% (Artículo 26°).
- g) Disminución de las indemnizaciones por despido del trabajador sin justa causa⁶ (Artículo 28).
- h) Eliminación de la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje; aquellas personas que se vinculen a una empresa como aprendices recibirán un sostenimiento mensual equivalente al 50% de un salario mínimo mensual durante la fase lectiva y 75% durante la fase práctica, sin derecho a las prestaciones laborales de los trabajadores ordinarios. No obstante, el empleador deberá sufragar su afiliación a una administradora de riesgos profesionales y al Sistema de Seguridad Social en Salud. Anteriormente tales aprendices debían recibir un salario mínimo con todas las prestaciones de cualquier trabajador (Artículo 30°).

El Gobierno prevé que con la aplicación de estas reformas, tanto empresarios como trabajadores deben salir beneficiados. De acuerdo con la exposición de motivos del proyecto de reforma presentado al Congreso, los menores costos laborales redundarán, por una parte, en una mayor competitividad para las empresas colombianas y, por otra, en la generación de más de 160 mil empleos anuales, para un total de 640 mil en un lapso de cuatro años (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2002).

Vale decir que el grueso de las normas mencionadas arriba, esto es, (v) la ampliación de la jornada laboral, (vi) la reducción del recargo por trabajo dominical y (vii) el recorte de indemnizaciones por despido sin justa causa, significan reducciones no sólo en los costos de generación de empleo sino también en los salarios. La eliminación de la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje (viii) también constituye otra medida que reduce tanto el costo laboral como el salario real, en el sentido que elimina la carga prestacional y parafiscal (aunque mantiene los aportes a salud y riesgos profesionales) y posibilita la contratación de mano de obra por debajo del salario mínimo.

⁶ El cambio en las indemnizaciones se sintetiza en siguiente tabla:

Años de servicio	Régimen anterior	Régimen actual para trabajadores con menos de 10 salarios mínimos	Régimen actual para trabajadores con más de 10 salarios mínimos
Menos de 1 año	45 días	30 días	20 días
Entre un año y 5 años	45 días por el primer año más 15 días por año adicional	30 días por el primer año más 20 días por año adicional	20 días por el primer año más 15 días por año adicional
Entre 5 y 10 años	45 días por el primer año más 20 días por año adicional		
Más de 10 años	45 días por el primer año más 40 días por año adicional		

No obstante, la Ley 789/02 también prevé algunas medidas que reducen el costo laboral pero no afectan, en sí mismas, el salario real de los trabajadores. Entre tales medidas se cuentan (ii) el régimen de subsidio al empleo para las Pymes que contraten jefes cabeza de hogar desempleados y (iv) la exención de parafiscales para empresas que contraten exconvictos, discapacitados y reinsertados. Según proyecciones de la Contraloría General de la República (Rodríguez *et al.*, 2003; p. 68), este tipo de medidas explica alrededor del 21% del total de empleos a generar por la reforma, mientras que las normas que reducen el salario real representarían el 79% restante.

Cuestionamientos a la Reforma Laboral

Frente al optimismo expresado por quienes respaldan la flexibilización laboral en Colombia, algunos autores (*Cfr.* i.e., Van der Hoeven, 2000 y Atkinson, 1998) advierten que las estrategias de lucha contra el desempleo por la vía de la reducción de los costos del trabajo pueden agravar la pobreza y desmejorar el bienestar social. Según UNICEF Colombia, la evidencia empírica proveniente de varios países en desarrollo indica que “las políticas de flexibilización han reducido el desempleo pero han generado pobreza, bien sea por la creación de empleos de baja remuneración, o por la exclusión de segmentos de población del mercado de trabajo”. Para el caso colombiano, se observa que un gran número de pobres son trabajadores y que una flexibilización del mercado que no tenga en cuenta este dato, podría deteriorar la posición de los trabajadores con menor remuneración (UNICEF Colombia, 2002, p. 22-23).

Por su parte, Rodríguez *et al.* (2003) señalan que menos de un tercio de la tasa de desempleo se debe a factores estructurales que podrían modificarse mediante una flexibilización laboral. Por esto, dichos autores argumentan que el efecto de la reforma laboral resultaría bastante limitado, e incluso podría resultar contraproducente. En este sentido, Núñez y Sánchez (2000 –citado por Rodríguez *et al.*, 2003, p. 66) apuntan que *cuando el desempleo observado está, como en Colombia, muy por encima de su tasa natural, éste último se torna insensible a los cambios en el régimen laboral puesto que las firmas al encontrar una demanda deprimida no tiene incentivos para aumentar sus nóminas, ya que el aumento de la producción aumenta los inventarios y no las ventas. De esta forma, los cambios en la legislación tendrán, en el corto plazo, efectos nulos o insignificantes.*

Muy al contrario del espíritu que promueve la reforma laboral, los autores también señalan que las políticas de flexibilización pueden acentuar la depresión en la demanda agregada porque los asalariados enfrentarán un deterioro en sus ingresos laborales (Rodríguez *et al.*, 2003, p. 66). Incluso, el deterioro en el ingreso de los asalariados podría motivar a que algunos miembros del hogar salgan a buscar empleo, lo cual

actuaría como un factor que aumenta la población desempleada y la tasa de paro de la economía.⁷

Como se verá en las siguientes secciones, las medidas de contempladas en la Ley 789 de 2002 que reducen el salario real, si bien pueden aumentar el número de empleos, también contribuyen a reducciones netas en el ingreso agregado de los hogares. De allí es factible anticipar que la reducción en el ingreso de los hogares, por la vía de menores salarios, no sólo podría incrementar la participación laboral y aumentar el desempleo, sino también deprimir la demanda agregada. En consecuencia, otro de los efectos adversos que se podrían esperar de la flexibilización laboral es la prolongación de la fase recesiva del ciclo económico, debido a que los menores salarios representarían un menor nivel de demanda. En suma, el efecto del trabajador adicional, junto a la caída en la demanda, son dos de los aspectos que podrían entorpecer la reducción de la tasa de desempleo pretendida por la reforma laboral colombiana.⁸

Los costos de despido en Colombia para un trabajador con más de 10 años de antigüedad figuraban (antes de la Reforma Laboral de 2002) como los más altos de América Latina.

Teoría y política económica de la flexibilización laboral

En el caso concreto de las reformas laborales en Latinoamérica, el Banco Interamericano de Desarrollo, BID, en su informe anual de 1998, hace una presentación de los criterios que deberían seguir las economías de la región en esta materia. Allí se plantea que las políticas laborales de estos países han sido marcadamente influenciadas por objetivos redistributivos con el fin de incrementar la participación de los ingresos laborales *vis-*

⁷ Este es un aspecto que, si bien trasciende los alcances de la presente investigación, ya ha sido documentado para el caso colombiano por Núñez y Sánchez (2000). Por su parte, Rodríguez *et al.* (2003) estiman que el efecto del trabajador adicional podría llevar a que 45 mil personas se incorporen a la población económicamente activa durante el primer año de vigencia de la reforma.

⁸ Para ver algunas de las reacciones de los empresarios colombianos frente a la reforma laboral que corroboran algunas de las críticas presentadas en esta sección, véase el artículo "Poco empleo y menos nómina", publicado en el periódico *El Tiempo* ("Económicas"), del 20 de enero de 2003.

á-vis utilidades empresariales. No obstante, el BID señala que dichas políticas no han apuntado a una redistribución del ingreso entre los mismos trabajadores. Los beneficios laborales contemplados en las leyes latinoamericanas benefician sólo a unos pocos, mientras que la mayoría de trabajadores deben vincularse a ocupaciones de carácter informal en las cuales se goza de pocas, o ningún tipo de garantías. De esta manera, las normas de protección laboral representan un encarecimiento de los costos de transacción para la creación de empleo y un factor que promueve las desigualdades entre los mismos trabajadores latinoamericanos (BID, 1998, p. 139-140 y Heckman y Pagués, 2000).

En contraste con tal posición, Van der Hoeven (2000) argumenta que la predicción teórica de reducciones en la desigualdad del ingreso entre trabajadores calificados y no calificados, como resultado de las reformas laborales, con frecuencia no se cumple en la práctica. Por el contrario, lo que ocurre es un deterioro en las inversiones en capital humano, que son justamente las que pueden incrementar la productividad de los menos calificados (Van der Hoeven, 2000, p. 28).

Las reformas de flexibilización laboral han sido concebidas con el propósito de mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo. Bajo los principios teóricos que fundamentan el Consenso de Washington, un mercado de trabajo “funciona bien” cuando se comporta de forma similar a un mercado de competencia perfecta. Esto significa que si el mercado de trabajo y todos los demás mercados de la economía operan competitivamente, la economía alcanzará un óptimo de Pareto. Así, el papel del mercado laboral durante los procesos de estabilización y ajuste es el de asegurar que las reducciones en los gastos nacionales tienen lugar sin inducir una disminución sustancial en la producción nacional y el empleo. Si bien las medidas de estabilización reducen la producción y los salarios reales, un mercado de trabajo sin rigideces permite que los salarios caigan lo suficiente para abaratar los costos de producción al punto que la producción se recupera y el empleo se mantiene prácticamente constante. Igualmente, se espera que el mercado laboral permita diferenciales temporales de salarios que estimulen la reagrupación de la mano de obra y demás recursos de la producción en actividades económicas más eficientes (Horton *et al*, 1994, p. 1-40).

Algunos economistas reconocen el papel protagónico que se le otorga al mercado de trabajo, tal como se concibe en los fundamentos del Consenso de Washington, fallas teóricas serias. Según Horton, *et al* (1994, p. 4-5), los supuestos bajo los cuales un mercado de trabajo puede estar “trabajando bien” —es decir, como un mercado clásico de competencia perfecta— son severos y poco realistas. Se señala que el mercado laboral no opera aislado de otros mercados: su funcionamiento está, de hecho, determinado por mecanismos en otras esferas de la economía. Por ejem-

plo, la presencia de estructuras oligopólicas en los mercados de crédito o bienes debilita los supuestos de competencia perfecta sobre los cuales se construye esta concepción del mercado laboral. Así, una caída en el salario real no garantiza, *per se*, la creación de nuevos empleos.⁹ De otra parte, Van der Hoeven (2000, p. 4) señala que los salarios reales no son sólo un costo de producción sino también constituyen un determinante fundamental de la demanda agregada, tal y como es el caso en los países en desarrollo donde la propensión para ahorrar es mucho más pequeña que en los países desarrollados. En consecuencia, la caída en los salarios reales, al contrario de estimular la demanda de empleos, puede conducir a recesiones prolongadas acompañadas de altas tasas de desocupación.

Según el BID (1998) y Heckman y Pagués (2000), el desempleo subirá y el costo de estabilización se distribuirá más desigualmente si el mercado laboral está sujeto a rigideces como la indexación de salarios. Si los salarios no pueden bajar, por ejemplo en épocas de recesión, la disminución de la demanda de empleo será inevitable y el desempleo aumentará (BID, 1998, p. 139-43).

Sin embargo, Van der Hoeven (2000, p. 6) sostiene que la creación lenta de empleos en actividades formales no puede atribuirse solamente a rigideces del mercado laboral. La falta de recursos para inversión, las barreras de acceso a mercados en otros países o la ausencia de incentivos para el desarrollo aparecen como los factores que más limitan el crecimiento de las economías formales en los países del tercer mundo. Además, la evidencia empírica muestra cómo algunas instituciones del mercado laboral, como el salario mínimo, están relacionadas con distribuciones de ingreso más progresivas (Van der Hoeven, p. 18-21) y menores brechas de salarios entre hombres y mujeres (Adamchick y Bedi, 2001).

Antes de presentar los resultados de las simulaciones efectuadas para el mercado de trabajo colombiano, es importante ilustrar en términos teóricos la relación inversa entre los costos laborales o salario real y el nivel de empleo. En un modelo de mercado competitivo, donde el trabajo y el capital son los dos únicos factores, las curvas de demanda de trabajo en el corto y largo plazo tienen pendientes negativas. A corto plazo, el trabajo es un factor variable y el capital permanece constante; a largo plazo, ambos factores, trabajo y capital, son variables. Una reducción del salario real, de W_1 a W_2 , aumentará la cantidad demandada de trabajo a corto plazo, de Q a Q_1 (Ver Gráfico 2).

⁹ Un trabajo realizado por Iregui y Otero (2002) señala para Colombia que, cuando los salarios reales se encuentran por encima de su nivel de equilibrio de largo plazo, el desempleo se incrementa; en contraste, cuando éstos se hallan por debajo de dicho nivel, el desempleo no se reduce. Los autores concluyen que los factores que incrementan el empleo en Colombia no son los mismos que lo reducen.

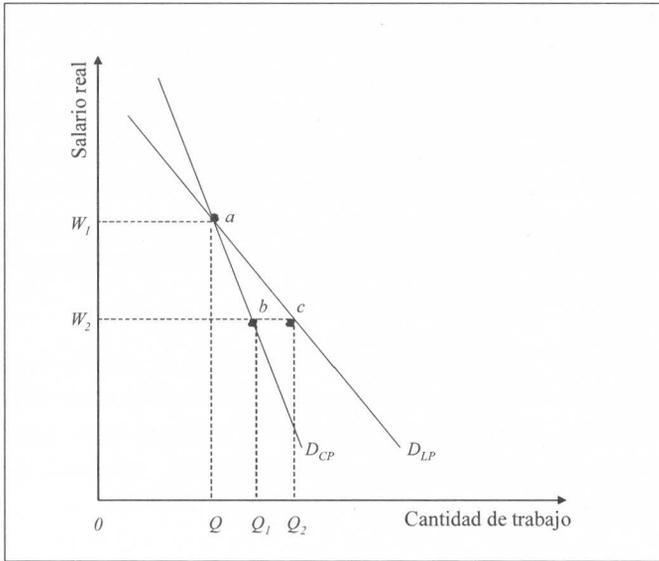


Gráfico 2. La Curva de demanda de trabajo en el corto y largo plazo

Adaptado de McConnell y Brue (1997: 144p).

Esta variación en el nivel de empleo, que obedece únicamente a los cambios en el salario que influyen los costes de producción del empresario, se conoce como un *efecto producción*. A largo plazo, cuando el factor capital es variable, las empresas tendrán un incentivo adicional para sustituir algunas unidades de capital por trabajo, dado que el valor relativo del factor trabajo se reduce con respecto al del capital; esto significa un aumento adicional en la cantidad demandada de trabajo, de Q_1 a Q_2 , lo cual se interpreta como un *efecto sustitución*. En síntesis, el ajuste a corto plazo está dado por un desplazamiento entre los puntos a y b , mientras que el ajuste en el largo plazo es de b a c . El lugar geométrico de los puntos a y c determina la posición de la curva de demanda de largo plazo. Así, es posible observar que la curva de demanda de trabajo en el largo plazo es más elástica que aquella de corto plazo.

De lo anterior se deduce que una reducción del salario real conducirá, *ceteris paribus*, a un aumento en el nivel de ocupación y una disminución del desempleo. La magnitud de empleos generados proveniente de una caída en el salario real/costo laboral está determinada por el valor de la elasticidad empleo-salario: si su valor absoluto es mayor a 1, la generación de empleos será más que proporcional a la caída del salario; si, por el contrario, su valor absoluto es menor a 1, la

generación de empleos será menos que proporcional a la caída del salario.

Así mismo, el valor de la elasticidad empleo-salario también determina el impacto en el ingreso agregado de los trabajadores —masa salarial— resultante de una variación en el salario real; si la demanda empleo-salario es inelástica —el valor absoluto de la elasticidad es menor a 1—, la masa salarial total variará en el mismo sentido que el salario (McConnell y Brue 1997: 150). En otras palabras, si la demanda de trabajo es inelástica respecto a las variaciones del salario, una caída del costo laboral, si bien puede aumentar el número de personas ocupadas, reducirá la masa salarial devengada por todos los trabajadores. Gráficamente, la masa salarial inicial será igual al área comprendida entre los puntos $0W_1aQ_1$, la cual será mayor que la masa salarial final $0W_2aQ_2$, si la curva de demanda de trabajo de largo plazo es inelástica.

Diferentes estudios indican que el valor absoluto de la elasticidad empleo-salario para Colombia y otros países es menor a 1 —es decir que la demanda de trabajo es inelástica respecto a las variaciones del salario. Hamermesh (1993), en una extensa revisión de estudios en 70 países, encontró que la elasticidad empleo-salario de la demanda de trabajo de largo plazo oscila en un rango comprendido entre -0.15 y -0.75. A su turno, Farné y Nupía (1999), con base en encuestas nacionales de hogares, encontraron una elasticidad ponderada por sectores para el mercado laboral urbano de Colombia de -0.35. Por su parte, Santa María y Rojas (2001) calcularon, promediando estimaciones de diferentes autores para el caso colombiano, una elasticidad empleo salario promedio de -0.4. Igualmente, la exposición de motivos del proyecto de ley de reforma laboral que cursa actualmente en el Congreso referencia una elasticidad de -0.30 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2002).

De estos hallazgos se derivan dos conclusiones cruciales para los fines del presente estudio. Por una parte, *el carácter inelástico de la demanda de trabajo frente a los cambios del*

Para el caso colombiano, se observa que un gran número de pobres son trabajadores y que una flexibilización del mercado que no tenga en cuenta este dato, podría deteriorar la posición de los trabajadores con menor remuneración.

*salario real en Colombia significa que una estrategia de reducción del desempleo por la vía de la reducción del salario real, tal como se contempla en el grueso de medidas de la reforma laboral colombiana de diciembre de 2002 (véase sección 2), conducirá a una contracción de la masa salarial y un posible aumento en la pobreza.*¹⁰ Esto simplemente corrobora un aspecto teórico que ya había sido señalado por Marshall en 1880 y posteriormente refinado por Hicks en 1966: según *las reglas Hicks-Marshall de la demanda derivada*, o *reglas de la masa salarial total*, cuando la demanda de trabajo es inelástica, el salario y la masa salarial total varían en el mismo sentido (véase McConnel y Brue, 1997; p. 149-155 y Hamermesh, 1993; p.24-25).

Por otra, los hallazgos de Hamermesh (1993) sugieren que en ninguno de los 70 estudios (países) revisados por él sería posible aumentar el nivel de empleo sin reducir el ingreso total de los trabajadores mediante una disminución del salario real. Aún si se pensara que la misma flexibilización podría hacer más elástica la demanda de trabajadores en Colombia hacia el mediano plazo, la evidencia empírica de otros mercados laborales en el resto del mundo indica que es improbable que la demanda de trabajo en este país deje de ser inelástica en el futuro.

Estimaciones de los efectos derivados de una disminución del salario real en la tasa de desempleo, la pobreza y la distribución del ingreso

En esta sección se presentan los resultados de una simulación de los efectos que podría tener una reducción del salario real sobre el desempleo, la pobreza y la distribución del ingreso. Este ejercicio constituye una aproximación (mas no un pronóstico en sentido estricto) para evaluar los efectos sociales de una estrategia para disminuir el desempleo, mediante una reducción del salario real. Los resultados que aquí se presentan son relevantes para el impacto de aquellas medidas que reducen el costo laboral de contratar trabajadores no calificados. Entre tales medidas se clasifican la ampliación de la jornada laboral, la reducción en el recargo por dominicales y festivos y la eliminación de la naturaleza laboral en el contrato de aprendizaje. Vale aclarar que los resultados que se presentan a continuación son relevantes para las zonas urbanas; infortunadamente, la información

¹⁰Decimos *posible* por cuanto existe la posibilidad teórica de que los afectados por la reducción del salario real sean únicamente trabajadores de muy altos ingresos; en tal caso, la reducción de la masa salarial de éstos trabajadores afectaría a los deciles más ricos de la distribución del ingreso, pero no a los deciles medios o pobres.

disponible para la elaboración del presente trabajo abarca únicamente las 10 ciudades más importantes del país.

Aspectos metodológicos

El escenario inicial se estima con base en el archivo de la encuesta nacional de hogares del DANE realizada en junio de 2000, que consta de 86.327 observaciones realizadas en áreas metropolitanas de Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cali, Manizales, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Pereira y Bucaramanga. Aunque los resultados no son representativos a nivel nacional, sí permiten estimaciones ilustrativas, al menos para el mercado laboral urbano colombiano.¹¹

Como se menciona arriba, el objetivo de este trabajo es anticipar cuál podría ser el efecto de una estrategia de reducción del desempleo sobre la base de disminuir el costo laboral y, por ende, el salario real. Para esto se ha construido un modelo de estática comparativa que permite estimar cuántos empleos se generarían frente a una reducción dada en el salario real, controlando la influencia lineal de otras variables.¹² La fórmula para el cálculo del número de empleos generados es la siguiente:

$$\Delta L = L_0 * \varepsilon * \Delta \% W \quad (1)$$

donde ΔL es la variación en el número de obreros y empleados particulares que devengan prestaciones de ley¹³; L_0 , el nivel de empleo formal inicial con prestaciones; ε , la elasticidad empleo-salario y $\Delta \% W$, la variación porcentual en el salario real de este tipo de trabajadores. A su turno, la masa salarial total, que es el agregado del salario de los trabajadores, se calculó de la siguiente forma:

¹¹ El *software* utilizado para las estimaciones y simulaciones es SPSS versión 11.0.

¹² Se utilizan las elasticidades sectoriales del empleo no calificado estimadas por Farné y Nupía (1999) con base en un modelo de vectores autoregresivos con corrección de errores (VEC) y en el cual se identifican las relaciones de largo plazo entre variables. La función incluye el producto, el costo laboral y el costo de uso del capital. Como es habitual en este tipo de modelos, los autores emplearon las pruebas de cointegración propuestas por Johansen (1988).

¹³ Se seleccionaron aquellos obreros y empleados privados que respondieron afirmativamente a la pregunta número 34 del cuestionario de la encuesta nacional de hogares (Etapa 108) que dice: *¿... tiene contrato escrito de trabajo?*

$$MS = L * W \quad (2)$$

donde MS es la masa salarial; L , el nivel de ocupación y W , el nivel de salario promedio. Esta masa salarial se estimó para los obreros y empleados asalariados en cada uno de los diferentes deciles del ingreso. Por otra parte, los ingresos totales de los hogares se pueden dividir entre ingresos provenientes de trabajo asalariado particular con prestaciones (que son los que constituyen la masa salarial, MS) y el resto de los ingresos. Por esto, el ingreso per cápita está dado por la siguiente fórmula:

$$y_j^i = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k [w_i + oy_i] \quad (3)$$

donde y es el ingreso per cápita del individuo i en el hogar j , w es el ingreso de aquellos miembros del hogar que son obreros o empleados particulares con prestaciones sociales y oy representa todos los demás ingresos de los miembros del hogar que son diferentes a los ingresos laborales ya mencionados.

Como es habitual en las encuestas de hogares del DANE, algunos ocupados no declaran el monto de sus ingresos. Para corregir esta inconsistencia, se estimaron sendas funciones de ingreso¹⁴ para cada una de las diferentes categorías ocupacionales: obreros o empleados del gobierno, obreros o empleados particulares, empleados del servicio doméstico y trabajadores por cuenta propia. Los trabajadores familiares sin remuneración se excluyen por cuanto, a pesar clasificarse como ocupados, teóricamente no reciben ingresos. Para esto se seleccionó una submuestra con ocupados que declaran ingresos y, seleccionando la categoría ocupacional relevante, se estimó la siguiente función minceriana:

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 E_i + \beta_2 E_i^2 + \beta_3 EDU_i + \beta_4 SEX_i + \beta_5 HORAS_i + \mu_i \quad (4)$$

¹⁴ Las funciones de ingreso utilizadas en este trabajo son una modificación *ad hoc* de la metodología propuesta Willis (1986).

donde y_i son los ingresos mensuales del individuo i ; β_0 hasta β_5 son los coeficientes de las variables incluidas en el modelo, E y E^2 representan la experiencia laboral estimada¹⁵ y su forma cuadrática, respectivamente; EDU es los años de educación, SEX es una dummy para el género que toma el valor de 1 cuando el individuo es de sexo masculino y $HORAS$ representa el número de horas laboradas normalmente en la semana.

Una vez efectuados los ajustes por ingresos no declarados se procedió a estimar los ingresos per cápita totales por hogar para todos los individuos de la muestra total, según la expresión (3), así como los salarios per cápita devengados por obreros y empleados con acceso a las prestaciones de ley en el sector privado. Estos salarios per cápita correspondientes a cada hogar se calcularon según la siguiente fórmula:

$$ys_j^i = \frac{1}{k} \sum_{i=1}^k [w_i] \quad (5)$$

donde ys_j es el salario per cápita privado con prestaciones del individuo i en el hogar j y w es el ingreso de aquellos miembros del hogar que son obreros o empleados particulares con prestaciones sociales.

Se simularon en total veinte “escenarios” posibles de reducción del costo laboral, que van desde una disminución de 1% hasta 20% y un escenario base de comparación que muestra la tasa de desempleo, la distribución del ingreso de los hogares y el porcentaje de personas por debajo de la línea de pobreza a junio de 2002.

Para las simulaciones efectuadas se calculó una elasticidad empleo-salario ponderada por deciles del ingreso, con base en los estimativos efectuados por Farné y Nupía

Por ejemplo, la presencia de estructuras oligopólicas en los mercados de crédito o bienes debilita los supuestos de competencia perfecta sobre los cuales se construye esta concepción del mercado laboral.

¹⁵ Como lo propone Adamchic y Bedi (2001), $E = \text{edad} - \text{número de años de estudio} - 6$.

(1999) para el empleo no calificado en las diferentes actividades económicas del mercado de trabajo urbano en Colombia. La fórmula utilizada para la ponderación de tales elasticidades del ingreso es la siguiente:

$$\varepsilon_n = \sum_{i=1}^k p_n^k * e_k \quad (6)$$

donde ε es la elasticidad empleo-salario en el decil n ; p es la participación porcentual de la actividad económica k en el decil n y e es la elasticidad empleo-salario de la demanda de trabajo en la actividad económica k .

Como población base para las diferentes estimaciones se tuvieron en cuenta los empleados formales no calificados, es decir, aquellos cuyas ocupaciones no corresponden al nivel directivo, profesional y administrativo de las firmas. Se asume que para estas ocupaciones excluidas, la reducción de los costos laborales por horas extras y trabajo dominical no es relevante, dado que, salvo en raras ocasiones, reciben pagos por tales conceptos.¹⁶

En cada escenario se siguió el siguiente procedimiento:

- a) Se estimó el número de empleos generados proporcional a cada decil del ingreso según la expresión (1) utilizando la elasticidad ponderada según (6).
- b) Se redujo el salario promedio de los obreros y empleados privados con acceso a prestaciones de ley, de acuerdo al porcentaje establecido para cada escenario y se recalculó la masa salarial según (2) en cada uno de los deciles del ingreso.
- c) Luego se recalcularon los ingresos totales de cada decil y se dividieron por la población total en cada uno de estos para estimar el cambio neto en el ingreso per cápita de cada grupo respecto al escenario 0.

¹⁶ Las estimaciones de empleos generados realizadas por el gobierno también utilizan la fórmula (1) que se presenta en este documento. Sin embargo, éstas asumen como población base el número total de empleados formales en todo el país. En contraste, esta investigación toma como población base a aquella de las 10 ciudades incluidas en la encuesta nacional de hogares (etapa 108); además, se excluye a los trabajadores calificados, por cuanto se asume que el precio de este tipo de trabajadores no se ve afectado sustancialmente por aquellas medidas de la reforma que reducen el salario real. Cabe anotar que la reducción en el pago de indemnizaciones cubre tanto a trabajadores calificados como no calificados; sin embargo, esto no constituye una disminución del costo de contratar nuevos trabajadores en sí misma sino, más bien, una reducción en los costos de despido. Por lo anterior, las proyecciones de empleos generados que se presentan en este trabajo no son comparables con las realizadas por el gobierno (160.000 empleos por año) (véase: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2002).

- d) Posteriormente se aplicó la variación en el ingreso per cápita a cada uno de los individuos de la muestra.
- e) Finalmente, se volvieron a estimar tanto el número como el porcentaje de personas por debajo de las líneas de pobreza e indigencia según (3) y el nuevo coeficiente de Gini para la población total.

Los resultados obtenidos de las simulaciones en diferentes escenarios permiten observar qué tanto se reduce la tasa de desempleo frente a variaciones en el salario real. Como es de esperar según los supuestos de la economía neoclásica, las reducciones en el salario real conducen a aumentos en la demanda de trabajadores y, *ceteris paribus*, disminuciones de la tasa de desempleo. El gráfico 3 muestra cómo opera el modelo para los diferentes escenarios.

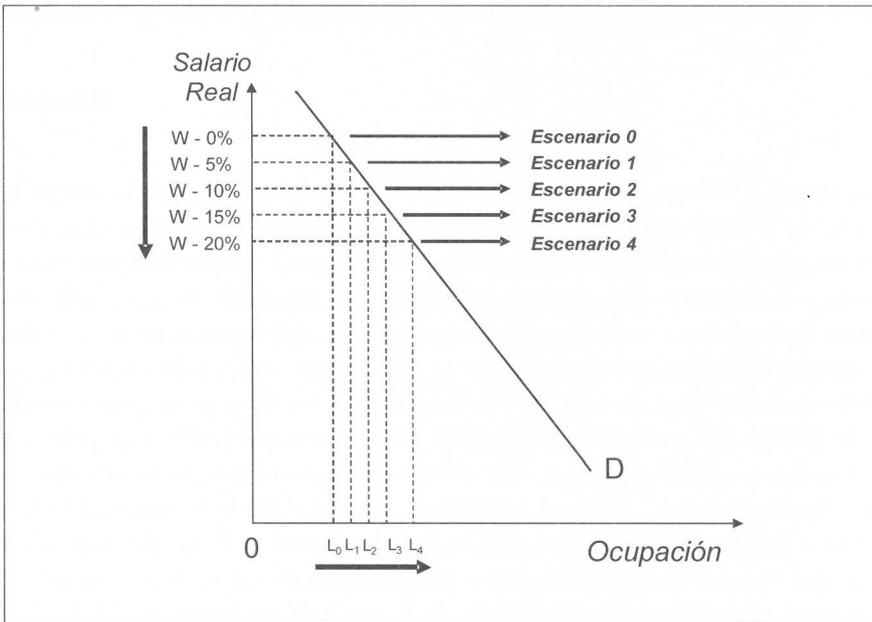


Gráfico 3. Mecánica del modelo para la predicción del desempleo según diferentes escenarios.

Cabe aclarar que la elasticidad empleo-salario es diferente para cada decil del ingreso por cuanto la composición del empleo por ramas de actividad económica es diferente. Como se advierte en el paso (i) arriba, para calcular el número de empleos generados se utiliza la ecuación (1) en donde la elasticidad ponderada de cada decil se estima a partir de la ecuación (6).

No obstante, los cálculos que se presentan en la siguiente sección podrían sobreestimar la disminución en la tasa de desempleo por cuanto no toman en cuenta el efecto del “trabajador adicional” que induciría la reducción en la masa salarial sobre la oferta laboral. Como lo señalan Núñez y Sánchez (2000) para el caso colombiano, las disminuciones en el ingreso del hogar llevan a que algunos de sus miembros, que antes no estaban trabajando, decidan salir a buscar empleo como una estrategia de sobrevivencia.

Dado que la elasticidad empleo-salario en Colombia es inelástica (véase sección anterior), la reducción en el costo laboral conducirá a una disminución en la masa salarial de los hogares. De allí es factible prever debido al “efecto del trabajador adicional”, la oferta laboral (o población económicamente activa) aumente debido al mayor número de personas en busca de empleo, lo que atenuaría los efectos de reducción en la tasa de paro derivados de una reducción en los costos laborales.

Resultados

Los resultados obtenidos del ejercicio de simulaciones explicado arriba para el mercado de trabajo de las diez ciudades más grandes en Colombia, muestran que, en efecto, con reducciones sucesivas en el salario real, se pueden generar nuevos empleos y disminuir la tasa de desocupación. Sin embargo, es necesario observar que tales reducciones en la tasa de desempleo no son significativas. Por ejemplo, si los costos laborales se redujeran en un 10%, como resultado de las medidas de flexibilización laboral, la tasa de desempleo de las diez principales ciudades a junio de 2000 bajaría tan sólo de 20.4% a 19.9%, una reducción que prácticamente no cambia el difícil panorama de desocupación que afrontan actualmente las zonas urbanas del país. Al mismo tiempo, la reducción de la masa salarial conllevaría a una reducción neta en los ingresos de las familias. Los cálculos efectuados indican que la contracción de ingresos se traduciría en un aumento del porcentaje de personas con ingresos por debajo de la línea de pobreza de 39.4% a 39.8% (véase Gráfico 4).

El aumento de la población pobre frente a disminuciones de la tasa de desempleo, aún si tales disminuciones son pequeñas, puede ser considerado como un hallazgo contraintuitivo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el aumento en el número de personas ocupadas tiene lugar a costa de una reducción de los ingresos agregados —masa salarial— de todos los ocupados. En efecto se pudo determinar que los ingresos provenientes del trabajo asalariado formal de los no calificados constituye el 10.44% de los ingresos totales de la población urbana. Los

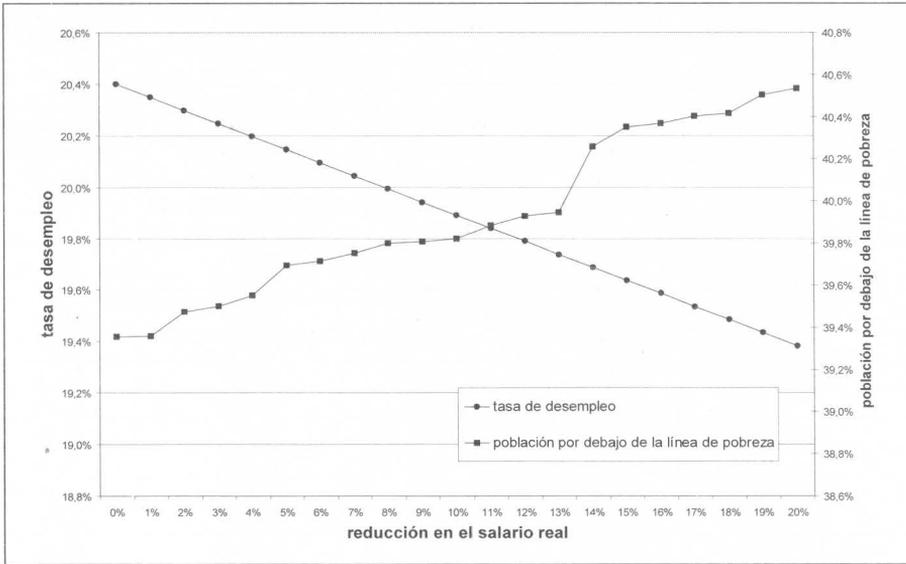


Gráfico 4. Estimaciones de la tasa de desempleo y la población por debajo de la línea de pobreza frente a reducciones del salario real en las 7 principales ciudades de Colombia.

Fuente: Cálculos del autor elaborados a partir de la Encuesta Nacional de Hogares, DANE, de junio de 2000.

hogares de los deciles 4, 5 y 6 registran la mayor participación de este tipo de ingresos, esto es, alrededor de una cuarta parte. Dado que es justamente en el decil cuatro donde el 94% de los individuos se clasifican como pobres, y que en el decil cinco existe una gran cantidad de personas con ingresos cercanos al límite de la pobreza,¹⁷ las reducciones en la masa salarial hacen que aumente fácilmente el número de individuos clasificados como pobres (Ver Cuadro 1).

¹⁷ La línea de pobreza utilizada es de \$108 mil pesos, que es el promedio ponderado de las líneas de pobreza urbanas estimadas por el DANE para las principales ciudades del país, según los resultados de la Encuesta de Ingresos y Gastos efectuada por esa entidad en 1995. Dicho valor se trajo a valores constantes de junio de 2002, con el fin de hacerlo comparable con los ingresos declarados en la encuesta nacional de hogares utilizada para los cálculos. Por su parte, la línea de indigencia utilizada es de \$43 mil pesos, que proviene de la misma fuente y que también es un promedio ponderado de las líneas de indigencia correspondientes a las ciudades de procedencia de los individuos de la muestra.

Cuadro 1. Participación de la masa salarial de los trabajadores formales no calificados, pobreza e indigencia en las 10 principales ciudades de Colombia a junio de 2000.

Deciles del ingreso	Individuos clasificados como pobres	Individuos clasificados como indigentes	Ingreso total de los hogares (miles de millones \$)	Masa salarial de trabajadores formales no calificados (miles de millones \$)	Participación de la masa salarial
1	100,0%	100,0%	26.616	1.372	5,2%
2	100,0%	14,0%	85.661	12.309	14,4%
3	100,0%	0,0%	120.284	26.279	21,8%
4	94,0%	0,0%	155.819	36.387	23,4%
5	0,0%	0,0%	202.614	45.963	22,7%
6	0,0%	0,0%	252.504	59.020	23,4%
7	0,0%	0,0%	331.905	69.895	21,1%
8	0,0%	0,0%	444.557	71.000	16,0%
9	0,0%	0,0%	673.594	81.812	12,1%
10	0,0%	0,0%	2.420.927	88.491	3,7%
Total	39,4%	11,2%	4.714.481	492.528	10,4%

Fuente: Cálculos del autor realizados a partir la encuesta nacional de hogares del DANE, Etapa 108, junio de 2000.

Siguiendo con el ejemplo de una reducción del salario real de 10%, el número de empleos generados sería alrededor de 41.000, que resultan de multiplicar el número de ocupados formales no calificados (1'080.000) por la reducción del salario real (-0.10) y por el valor de la elasticidad empleo salario ponderada de trabajadores no calificados (0.39). A su turno, la masa salarial se reduce 6.4%, mientras que el ingreso total de las familias urbanas disminuye 0.7%. En consecuencia, los 41.000 empleos que se acaban de mencionar se logran a costa de cerca de 76.000 personas adicionales con ingresos por debajo de la línea de pobreza. Todos los escenarios calculados muestran que, en general, cada empleo generado conlleva a que 2.2 personas adicionales entran a clasificarse como pobres.¹⁸

¹⁸ Resulta contraintuitivo que aumente el número de pobres frente a un aumento en el número de empleados, dado que esas personas obtienen un empleo que les proporciona ingresos que antes no tenían. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que esos empleos se generan al mismo tiempo que la masa salarial de todos los hogares que perciben ingresos laborales se reduce, como lo indica el carácter inelástico de la demanda de trabajo frente a las variaciones del el salario. Para los hogares que logran colocar un nuevo trabajador el ingreso aumenta pero, para aquellos que no logran colocar un nuevo trabajador, el ingreso disminuye. En consecuencia, el aumento en el ingreso de aquellos que obtienen empleo no alcanza a compensar la pérdida de ingresos de aquéllos que ven reducido su salario real.

Aún así, se podría llegar a señalar que los 41.000 empleos generados que se acaban de mencionar entrarían a resolver, de una u otra manera, la situación de los desempleados más pobres. Sin embargo, esta afirmación no sería muy válida a la luz de la composición del empleo no calificado por deciles del ingreso. Como se puede apreciar en el cuadro 1 (arriba), el 100% de las personas en los deciles uno, dos y tres y el 94% de los individuos del decil cuatro se clasifican como pobres. Pese a que estos deciles representan el 40% de la población urbana, tan sólo participan del 23% de los empleos no calificados formales, que son básicamente los que se generarían a partir de las medidas de flexibilización laboral aprobadas por el Congreso. Sobre el supuesto que la estructura del empleo formal no calificado permanece relativamente inmodificado, los cálculos efectuados indican que más de tres cuartas partes de los puestos generados beneficiarán a los deciles no pobres. De hecho la estructura del empleo no asalariado por deciles a junio de 2002 indica que los deciles más beneficiados serían el siete y el ocho (Ver Cuadro 2), en los cuales por definición no hay personas clasificadas como pobres.¹⁹

Otro punto a tener en cuenta es la distribución del ingreso. Los resultados de las simulaciones muestran un aumento paulatino de la desigualdad a medida que la reducción en el salario real es mayor (Ver Gráfico 5). De nuevo, en el caso la reducción del salario real fuera 10%, el coeficiente de Gini aumentaría de 0.6169 a 0.6188. Aunque esto puede parecer un aumento de la desigualdad poco importante, vale señalar que Colombia es el octavo país con la distribución del ingreso más desigual del mundo (medida por el coeficiente de Gini), según el *Informe del Desarrollo Humano 2002* del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (véase PNUD, 2002, p. 194-197). Tal deterioro en la distribución del ingreso surge porque, como ya se explicó arriba, una reducción en los ingresos salariales de trabajadores no calificados

Los ingresos provenientes del trabajo asalariado formal de los no calificados constituye el 10.44% de los ingresos totales de la población urbana.

¹⁹ Las estimaciones detalladas de todos los escenarios se presentan en el Anexo Estadístico de la respectiva investigación.

afecta en mayor medida a los grupos donde este tipo de ingresos son más importantes, esto es, los deciles cuatro, cinco y seis. En otras palabras, la reducción de la masa salarial afecta a todos los deciles, pero en una proporción mucho menor a los deciles de mayores ingresos, para los cuales los ingresos de asalariados formales no calificados no son tan significativos.

Cuadro 2. Estructura del empleo formal no calificado por deciles del ingreso y generación de empleos frente a una reducción del costo laboral de 10% en las 10 principales ciudades de Colombia a junio de 2000.

Deciles	Número de trabajadores formales no calificados	Elasticidad ponderada empleo-salario por decil	Empleos generados	Participación por deciles de los empleos generados
1	7.977	0,3611	288	1%
2	42.837	0,4002	1714	4%
3	84.783	0,3905	3310	8%
4	104.463	0,4017	4197	10%
5	129.812	0,3775	4901	12%
6	142.998	0,3741	5350	13%
7	157.803	0,3921	6187	15%
8	150.907	0,4011	6053	15%
9	131.426	0,4109	5400	13%
10	86.459	0,4203	3634	9%
Total	1.039.465	0,3948	41033	100%

Fuente: Cálculos del autor realizados a partir de la encuesta nacional de hogares del DANE, Etapa 108, junio de 2000 y elasticidades sectoriales del empleo formal no calificado de Farné y Nupía (1999).

Finalmente, es claro que cada empleo generado mediante una política de reducción del salario real representa un sacrificio para la sociedad. En efecto, si los costos laborales se redujeran en 10%, se generarían 41 mil empleos y la masa salarial mensual se disminuiría en casi \$32 mil millones de pesos. Eso significa que cada empleo generado le cuesta al conjunto de trabajadores formales no calificados un monto de \$774 mil pesos, cifra que resulta bastante superior a los \$426 mil pesos de salario promedio que se le pagarían en el mercado de trabajo urbano a cada uno de los nuevos ocupados.

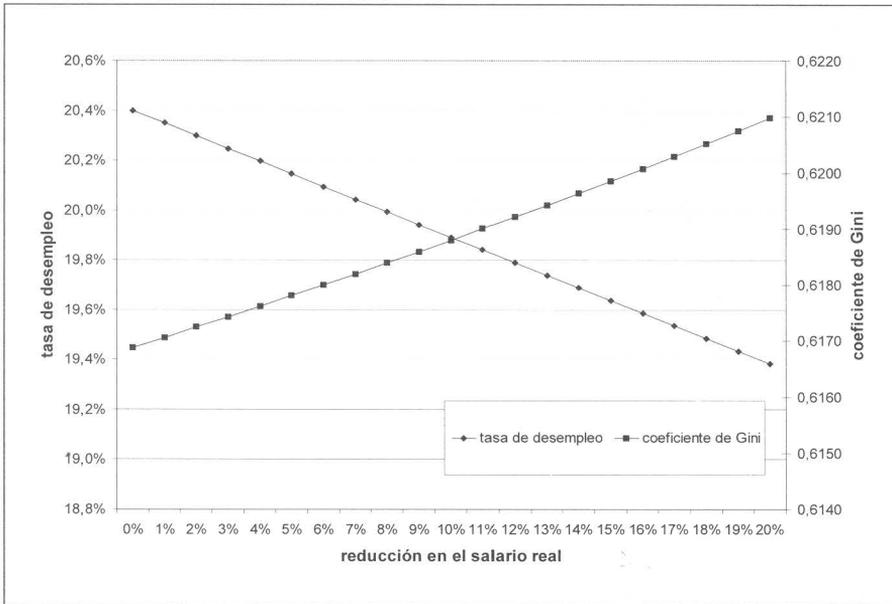


Gráfico 5. Estimaciones del coeficiente de Gini frente a reducciones del salario real en las 10 principales ciudades de Colombia.

Fuente: cálculos del autor realizados a partir de la encuesta nacional de hogares, DANE, de junio de 2000.

Conclusiones

Una parte importante de la literatura económica coincide en señalar que para resolver el problema del desempleo en Colombia es necesario efectuar reformas estructurales que reduzcan el costo laboral. Ésta es justamente la orientación que inspiró la reforma laboral aprobada por el legislativo colombiano en diciembre de 2002. Sin embargo, una comparación internacional de los costos laborales por hora para la industria muestra que en Colombia los salarios son ya, de hecho, bastante bajos. Al mismo tiempo, el aumento en los niveles de desempleo ha estado acompañado, durante los últimos cinco años, de un aumento sostenido en la pobreza y la inequidad en la distribución de la riqueza.

La difícil situación por la que atraviesa la demanda agregada en Colombia, en el justo momento en que la reforma laboral entra en vigor, pone en entredicho la capacidad de esta iniciativa para generar empleos. Algunos analistas señalan al respecto que uno de los efectos de la prolongada recesión es la acumulación de

inventarios; por esta razón, la caída en el salario real no incentivará la contratación de nuevos empleados hasta tanto la demanda no se recupere. Por el contrario, las nuevas reglas en materia de contratación y despidos podrían incentivar algunas prácticas como la rotación de contratos de trabajo. Frente a esto vale resaltar que el salario real no es sólo un factor de costo sino también un determinante de la demanda agregada. De allí, es factible argumentar que las medidas orientadas a abaratar el costo laboral, por la vía de reducciones en el salario real, pueden contribuir en el futuro inmediato a deprimir aún más la demanda agregada y a prolongar la parte baja del ciclo económico.

De otro lado, los fundamentos teóricos subyacentes en la reforma laboral colombiana (y la de otros países latinoamericanos) pasan por alto que la demanda de trabajo frente a las variaciones del salario es inelástica. Esto apunta a que las políticas que buscan aumentar los empleos mediante reducciones en la remuneración de los trabajadores, conducen, *ceteris paribus*, a reducciones en la masa salarial y eventuales aumentos en la pobreza.

Los ejercicios de simulación que se reportan en este informe sugieren que el caso colombiano no es la excepción. Los resultados obtenidos a partir de información de las zonas urbanas indican que una reforma laboral orientada a reducir las remuneraciones de los trabajadores (particularmente, aquéllos con menor calificación), si bien puede disminuir el desempleo, aumentará la pobreza y acrecentará la inequidad en la distribución de la riqueza. Asimismo, el ejercicio presentado en este documento sugiere que los empleos que se podrían generar mediante este tipo de políticas resultan bastante costosos. Cada empleo generado significa que dos o más personas entrarían en la pobreza, dado el sacrificio en términos de ingresos que deberían realizar los hogares. A lo anterior se suma el posible efecto de los menores salarios sobre la participación laboral de los miembros de los hogares: como lo documentan algunas investigaciones en Colombia y otros países, los hogares compensan la caída en sus ingresos enviando nuevos miembros a buscar empleo. Este efecto, que se conoce en la literatura como el *efecto del trabajador adicional*, podría contribuir a que la tasa de desempleo presente rigideces a la baja.

Ahora bien, algunas de las medidas contenidas en la Ley 789 de 2002 que reducen el costo laboral pero no el salario real pueden compensar parcialmente los efectos adversos en la pobreza y la distribución del ingreso señalados arriba. No obstante, se prevé que la magnitud de esos efectos compensatorios será limitada en el sentido que las normas que los promueven benefician a segmentos del mercado de trabajo bastante restringidos. Los subsidios para jefes de hogar que queden desempleados también pueden contribuir a contrarrestar los efectos adversos en la pobreza mencionados arriba. Sin embargo, su monto y duración en el tiempo

(1.5 salarios mínimos en bonos a distribuir en 6 meses) apenas alcanzan para cubrir una porción muy pequeña de las necesidades de subsistencia de las familias colombianas; además, sólo benefician a desempleados provenientes del sector formal.

Uno de los aspectos que requieren mayor atención en materia de políticas de empleo es la productividad. Como lo señalan diferentes estudios (véase sección 2.1), Colombia requiere con urgencia acortar la brecha que presenta en esta materia respecto a otros países. Para esto, es indispensable realizar mejoras sustanciales en formación profesional para el trabajo, desarrollo científico e investigación. En este sentido, se debe fortalecer la capacidad del SENA para formar el personal técnico que requiere el sector productivo, compatibilizar la oferta educativa con las necesidades actuales del sector productivo y reforzar las políticas de promoción a la investigación científica y tecnológica en las universidades privadas y públicas. Resulta claro que parte fundamental de este esfuerzo debe comenzar por la academia.

Quedan por explorar varios aspectos de gran importancia que están más allá de los alcances de esta investigación. Entre tales aspectos cabe destacar la necesidad de elaborar nuevas estimaciones de la elasticidad empleo-salario, mediante la construcción de un modelo econométrico que proporcione una función completa de la demanda de trabajo y que capture los cambios estructurales que se pueden haber presentado en el mercado de trabajo colombiano en los últimos años. Igualmente, es necesario avanzar en la construcción de modelos de equilibrio general que permitan evaluar a futuro los efectos dinámicos de diferentes variables en el comportamiento de la demanda de trabajo y en donde se controlen los efectos dinámicos del ciclo económico y la oferta de trabajo, entre otros. Con ello será posible realizar una evaluación ex-post de la reforma laboral de 2002 y superar algunas de las limitaciones que impone el análisis de estática comparativa.

Bibliografía

- Adamchick, Vera A. y Bedi, Arjun S. (2001), *Persistence of Gender Pay Differential in a Transition Economy*. Economic Research Seminars (17 May 2000) Institute of Social Studies, Países Bajos, Mimeo.
- Atkinson, Tunú (1998): *Pauvreté et Exclusion*. Documento presentado al Conseil d'analyse économique de Francia. París: *La Documentation Française*.
- BID —Banco Interamericano de Desarrollo— (1998), “Labor Policies to Improve Income Distribution”, Chapter 6. *Facing up to inequality in Latin America: Economic and social progress in Latin America, 1998-1999 Report*. Distributed by the Johns

- Hopkins University Press for the Inter-American Development Bank. Washington, D.C.: 139-162.
- Carrasco, Emilio (1998), "La Institucionalidad Laboral". *Empleo, un desafío para Colombia*, Capítulo VI. Oficina Internacional del Trabajo, Proyecto OIT/Ministerio de Trabajo/PNUD COL/95/003, Apoyo al Programa Acordado Colombia-OIT 1995-1998. Bogotá.
- CGR –Contraloría General de La República (2002), *Colombia entre la exclusión y el desarrollo: propuestas para la transición al Estado social de derecho* (Luis Jorge Garay Salamanca, director académico), Bogotá, D. C., CGR en coedición con Alfaomega Colombiana.
- Colombia, Leyes (1995), *Código Sustantivo del Trabajo 1995 – Ley 50 de 1990: Decretos Reglamentados*. Bogotá, D.C., República de Colombia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Colombia, Leyes (2002), Ley 789 de 2002 (diciembre 27), "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo". Disponible en: http://www.colciencias.gov.co/sncyt/pdfs/ley_789-2002.pdf (Acceso: 25-ago-2003: 12:27p.m.)
- DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (2002), *Poblaciones y Tasas, Encuesta Continua de Hogares*. DANE, Bogotá. Disponible en: http://www.dane.gov.co/Informacion_Estadistica/Empleo/ech_mensual_13/ech_mensual_13.html (Acceso: dic-04-2002: 2:33p.m.)
- DNP, Departamento Nacional de Planeación (2001), "Impacto Social de la Crisis; Diferencias Urbano-Rural". *SISD 31, Sistema de Indicadores Sociodemográficos*, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá.
- Echeverri, Juan C. et al. (2001), "Elementos para una reforma laboral en Colombia", *Archivos de Macroeconomía* No.156, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, D. C.
- El Tiempo (2003): "Poco empleo y menos nómina". *El Tiempo (Económicas)*, 20 de enero. Disponible en: http://eltiempo.terra.com.co/hist_imp/HISTORICO_IMPRESO/econ_hist/2003-01-20/ARTICULO-WEB-NOTA_INTERIOR_HIST-254088.html (acceso: ene-17-2003: 5:03p.m.)
- Farné, Stéfano y Nupía, Óscar (1999): "Costos Laborales, Productividad, Competitividad y Empleo - Capítulo V". En: *Empleo, un desafío para Colombia*. Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Lima, OIT. Disponible en: <http://www.oitandina.org.pe/publ/colombia/empleoco/#indice> (Acceso: sep-04-2003: 6:41p.m.)
- Gore, Charles (2000), "The Rise and Fall of the Washington Consensus as a Paradigm for Developing Countries", En: *World Development* Vol. 28, No. 5. Elsevier Science Ltd. Great Britain: 789-804.
- Hamermesh, Daniel (1986), "The Demand for Labor in the Long Run". En:

- Orley Ashenfelter y Richard Layard (editors) *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam, North-Holland.
- _____ (1993): *Labor Demand*. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- Heckman, James y Pagués, Cármen (2000), *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. National Bureau of Economic Research (NBER Working Paper 7773). Cambridge, NBER, Disponible en: <http://www.nber.org/papers/w7773> (Acceso: 23-ago-03: 8:30p.m).
- Horton, S.; Kanbur, R., y Mazmudar, D. (1994), "Labour Markets in an Era of Adjustment: An Overview". In: *Labour Markets in an Era of Adjustment*. Vol. 1 -Issues Papers- Ed. Horton, S.; Kanbur, R., and Mazumdar, D. The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank. Washington: 1-60.
- Johansen, Søren (1988), "Statistical Analysis of Cointegration Vectors". *Journal of Economic Dynamics and Control* No.12. North-Holland: 231-254.
- Iregui, Ana María y Otero, Jesús (2002), "On the Dynamics of Unemployment in a Developing Country: Colombia". *Borradores de Economía*, No. 208. Subgerencia de Estudios Económicos, Banco de La República, Bogotá, D. C.
- López, Hugo (1998-a), "Perspectivas futuras del crecimiento y el empleo: un Análisis Mediante Equilibrio General Computable", Capítulo II. *El Empleo en Colombia 1998: Situación Actual y Desafíos Futuros*. Corporación para el desarrollo de la investigación y docencia económica. Informe de consultoría elaborado para el DNP y la Fundación Social.
- _____ (1998-b), "Evaluación macroeconómica de los impactos sobre el empleo de una reducción en los parafiscales y en la jornada laboral", Capítulo III. *El Empleo en Colombia 1998: Situación Actual y Desafíos Futuros*. Corporación para el desarrollo de la investigación y docencia económica. Informe de consultoría elaborado para el DNP y la Fundación Social.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2002), *Proyecto de Ley "por el cual se dictan normas para promover empleabilidad y desarrollar la protección social"* (incluye exposición de motivos). Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/paginicial.htm> (Acceso: 22-Oct-02: 10:29 a.m.).
- McConnell, Campbell y Brue, Stanley (1997), *Economía Laboral Contemporánea*, Cuarta Edición. Contemporary Labor Economics, (traducción al español de Esther Rabasco y Luis Toharia), McGraw-Hill, Madrid.
- Núñez, Jairo y Bonilla, Juan D. (2000), "¿Quiénes se perjudican con el salario mínimo en Colombia?", En: *Coyuntura Social*/No.24. Bogotá, D. C., Fedesarrollo: 87-110 p. Disponible en: http://ftp.fedesarrollo.org.co/pub/r_social/2001/MAY/Jairo%20Nunez.pdf (Acceso: 22-Oct-02: 10:40 a.m.).
- Núñez, Jairo y Sánchez, Fabio (2000), *Efectos sobre el mercado laboral del proyecto de ley*

- de flexibilización laboral*. CEDE-Universidad de Los Andes (marzo).
- Ocampo, José A.; Sánchez, Fabio y Tovar, Camilo E. (2000): "Mercado Laboral y Distribución del Ingreso en Colombia". *Revista de La CEPAL* No. 72 (diciembre). CEPAL, Santiago de Chile: 53-78 p.
- OIT –Organización Internacional del Trabajo (2000), *Organization, Bargaining and Social Dialogue in a Globalizing World*, Ginebra, OIT.
- Reyes, A. (2000), *Memorias de la Comisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales*, Mimeo.
- Rodríguez, Adriana; Cabanzo, Martha y Prieto, Mauricio (2003), "Reforma Laboral: cuentas laxas, empleos precarios y menores ingresos". *Economía Colombiana y Coyuntura Política*, No. 294 (enero-febrero), Bogotá, D. C., Contraloría General de La República, Disponible en: http://www.contraloriagen.gov.co/publicaciones/econoweb@/pdfs/294_3reformasestructurales04.pdf (Acceso: 27-ago-03: 12:17p.m).
- Santamaría, Mauricio y Rojas, Norberto (2001), "Elementos para mejorar la adaptabilidad del mercado laboral colombiano", *Archivos de Economía*, Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, D. C.
- Pineda, Saúl y Ayala, Ricardo (1993), *La Apertura en Colombia: agenda de un proceso*, Cámara de Comercio de Bogotá, Bogotá, D. C.
- PNUD, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2002), *Informe sobre el Desarrollo Humano: profundizar la democracia en un mundo fragmentado*, Nueva York, Ediciones Mundiprensa.
- UNICEF Colombia (2002), "La Política Laboral: de la Flexibilización a la Exclusión Social". *Observatorio de coyuntura socioeconómica* No. 11 (febrero). Universidad Nacional de Colombia - Centro de investigaciones para el desarrollo CID – UNICEF, Colombia, Bogotá, 21-23p.
- Van der Hoeven, Rolph (2000), "Labor Markets and Income Inequality – What are the New Insights after the Washington Consensus?" *Working Papers* No.209. UNU World Institute for Development Economics Research (UNU/WIDER), Helsinki, Finlandia.
- Williamson, John (1990), *Latin American Adjustment: How Much Has Happened?* Washington DC, Institute for International Economics.
- Williamson, John (1993), "Democracy and the 'Washington Consensus'". *World Development*, Vol. 21, No.8. Elsevier Science Ltd., Great Britain, 1329-1336.
- Willis, Robert (1986): "Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions". En: Orley Ashenfelter y Richard Layard (Editores) *Handbook of Labor Economics Vol.1* (Kenneth J. Arrow y Michael Intriligator, Eds. *Handbooks in Economics*). Amsterdam, Elsevier Science Publishers: 525-602p.