

# **LAS PERSPECTIVAS DEL EMPLEO EN EL VALLE <sup>(1)</sup>**

BEATRIZ CASTRO DE POSADA

Economista, Universidad Jorge Tadeo Lozano de Bogotá Máster of Arts (Desarrollo Económico), Ohio University. Consultor. Profesor ICESI.

Teniendo en cuenta que uno de los grandes problemas que azotan al departamento y específicamente a la ciudad de Cali, es aquel que hace referencia al empleo.

Para conocer entonces, la situación actual y las perspectivas futuras la Fundación para el Desarrollo Integral decidió realizar este trabajo. Fui yo la seleccionada, entre los diversos participantes para llevar a cabo dicha investigación, la cual consta de tres etapas.

La primera de ellas hace referencia al origen del desempleo y al perfil del desempleado en el Valle; la segunda etapa, recoge la opinión del empresario y de las agremiaciones sobre las principales causas que afectan el desempleo y sus posibles soluciones; y en la tercera etapa,

se determinan proyectos tendientes a solucionar el gran flagelo que afecta a la población vallecaucana.

A continuación se hará una síntesis de las etapas anteriores.

## **I. EL EMPLEO EN EL VALLE**

### **A. ORIGEN DEL DESEMPLEO EN EL VALLE.**

El desempleo es un reflejo de la recesión económica actual, pero las raíces de esta situación son las tasas de crecimiento de la población, la migración campo-ciudad, el cambio en la estructura de la fuerza de trabajo y el sistema educativo:

#### **1. Tasas de crecimiento**

Las altas tasas de crecimiento de la po-

---

(1) El documento es una síntesis del trabajo desarrollado para la FDI en 1985. Se tuvieron como colaboradores de la investigación a las doctoras María Clemencia Castro y Marcela Soler, así como de asistente durante la I y II etapa al estudiante de ICESI Humberto Rincón.

blación registradas en los años sesenta son una de las causas del incremento en la población en edad de trabajar. Entre 1964 y 1973 se registraba para el Valle una tasa de crecimiento poblacional de 3.58% y actualmente se estima que la tasa no es superior al 2%; sin embargo, las disminuciones actuales sólo mostrarán su efecto después de 15 a 25 años, cuando dicha población esté en edad de trabajar. Lo que implica, que la población actual en edad de trabajar corresponde a un período de altas tasas de crecimiento, para lo cual no se estaba preparado.

## **2. Migración campo-ciudad.**

El cambio de la estructura rural a la urbana, ha sido motivo de grandes traumas, porque el inicio del proceso fue de una manera acelerada, el cual ha sido imposible frenar. La situación del Valle hace 30 años registraba un departamento en su mayoría de población rural (50.3%), empero en 1973 sólo tenía el 24.2% y para 1988 se estima en 17.8%, o dicho de otra forma, en 1988 el 82.2% de la población estará concentrada en los núcleos urbanos, lo cual creará mayores problemas de índole social. Es necesario tener en cuenta, además, que Cali tiene más de la mitad del total de población urbana (1.480.667 en 1983<sup>1</sup>) y el resto de la población urbana está repartida en los 41 municipios, de los cuales ninguna supera las 200.000 personas.

## **3. Cambio en la estructura de la fuerza de trabajo.**

El potencial de trabajo de una región corresponde a personas mayores de 10 años, quienes a su vez se subdividen en población económicamente activa (PEA), e inactiva. La PEA, o sea la población que está o estuvo trabajando, ha venido aumentando participación frente a la inactiva, hasta llegar a representar el 55% del total de población en edad de trabajar (1.162.161 personas) en 1983; este

aumento en gran parte se originó por el ingreso de la mujer al sector productivo lo que incrementó la oferta de trabajo, y se encontró frente a una demanda estática de los sectores económicos. La situación anterior, tuvo como consecuencia que el sector informal, empezará a absorber personal hasta llegar en 1984 a representar el 54.1% de la población ocupada y el 45.9% quedó a cargo del sector formal; personal que a la vez sólo en un 52.6% estaba cubierto por el Instituto de Seguro Social (280.757 personas en 1984) un 14% aproximadamente son trabajadores públicos y el resto (33.4%) de personas vinculadas al sector formal lo está pero **no** en calidad de trabajador permanente, sino por contrato o de manera temporal.

## **4. El sistema educativo.**

La educación que se ofrece actualmente es insuficiente e inadecuada, puesto que al terminar cualquier nivel educativo, no se está capacitado para desempeñar ningún arte u oficio, lo cual crea un desempleo de personas educadas.

Así, por ejemplo el Valle, en 1984 por cada 100 estudiantes de primaria tenía 52.8 en secundaria y por cada 100 en secundaria, contaba con 25.6 recibiendo educación técnica y universitaria. Lo que implica, que existen pocas posibilidades de quienes están en bachillerato, para capacitarse en alguna actividad técnica o universitaria. Además, las 10 universidades que existen en el Valle han concentrado sus esfuerzos en 10 carreras, las llamadas tradicionales, de las cuales el 76% de graduados corresponde a ellas: derecho (21.3%), educación (10.9%), administración (9.8%), contaduría (8.3%), biología (6.8%), psicología (4.0%), economía (4.0%), humanidades (3.7%), medicina (3.7%) y agronomía (3.5%).

La situación anterior, no implica que no se ofrezcan otras carreras, las cuales ascienden a 30, pero el sistema ha originado

1/ Estimativo de población. Plan Valle 2000.

la concentración en las carreras anteriores, saturando así la demanda por dichos profesionales en los sectores económicos.

El sistema educativo, no ha evolucionado con la rapidez necesaria a los cambios experimentales en la sociedad, lo cual ha agudizado una serie de problemas por no estar muy acordes con la realidad.

#### B. EL PERFIL DEL DESEMPLEADO.

A continuación se presentarán las características del desempleado en Cali, por ser ésta ciudad la que concentra más del 50% de la población, el 66.3% de la población afiliada al seguro social, el 52.6% de la población de secundaria y el 96.8% de la población universitaria.

Cali, a Junio de 1984 reportaba una tasa de desempleo del 12.9%, la cual en su mayoría había tenido trabajo y lo había perdido por diversos motivos (9.6%) y la población que aspiraba por primera vez al trabajo representaba sólo un 3.3%.

El desempleo se concentró, además, en el grupo de personas entre 20 a 29 años, siendo más agudo en las mujeres (53.6%) que en los hombres.

En 1984 el nivel educativo del desempleado, en un 53% había cursado secundaria, el 37% contaba con educación primaria, el 8% con educación universitaria y solamente el 2% carecía de algún tipo de educación. Es necesario resaltar como las mayores tasas de crecimiento se dieron en el nivel profesional.

Los desempleados en el año 1984, en un 90.7% habían sido empleados y obreros y su vinculación había sido con el sector de industria manufacturera y con el comercio, restaurantes y hoteles.

De la situación anterior, se podría entonces concluir, que aquellas personas que carecen de empleo, poseen educación que no es la adecuada para desempeñarse y formar parte activa dentro del aparato productivo, lo que implica una urgente re-

estructuración de la educación hacia niveles técnicos.

#### C. REFUGIO DEL DESEMPLEO EN EL EMPLEO TEMPORAL.

Ante la escasa situación de contratación permanente de personal, los desempleados y los empresarios están acudiendo al empleo temporal, el cual cada día adquiere mayor fuerza si se tiene en cuenta el número de personas que acuden a ellas. Cali actualmente cuenta con 25 empresas de este tipo.

Según los datos obtenidos por la FDI cuando diligenció un registro diario de personas, encontró que en el mes de Mayo de 1985 acudieron 1.539 personas a las empresas de empleo temporal. Esto implica que aproximadamente en un año serían unas 18.000 personas, lo que equivale al 18% de los desempleados. Sin embargo, sólo se acepta un 45% y se debe esperar en promedio 3 a 4 meses en las áreas más competitivas para conseguir un empleo, pero para el desempleado es la única esperanza que le queda, el haber sido aceptado por dichas empresas. La modalidad del empleo temporal, podría decirse que es un primer paso hacia el salario integral; de ahí, que se esté recurriendo a este tipo de servicio. Además, por las altas tasas de desempleo que se registran, el desempleado acepta este tipo de condiciones para solucionar parcialmente su problema.

## II. LA GENERACION DE EMPLEO POR SECTORES ECONOMICOS.-

Los sectores agrícola e industrial han sido los mayores empleadores y quienes presentaban una constante dinámica para absorber mano de obra. Esta tendencia se rompe a comienzos de la década del 70. La situación de los principales sectores se presenta a continuación.

#### A. SECTORES ECONOMICOS.

##### 1. Sector agrícola.

El sector agrícola en el Valle presenta

dos características muy marcadas, correspondiendo la primera de ellas a la agricultura moderna y la segunda a la tradicional.

Para el primer caso (agricultura moderna) podría decirse que ésta actividad día a día se vuelve intensiva en capital, insumos, etc., y por ende en poca utilización de mano de obra, o sea, que si bien se logró un incremento en la producción, no se tuvo en cuenta el factor social, o sea, el desplazamiento periódico del trabajador.

La agricultura tradicional, de otro lado, se localizó en las cordilleras donde se carece de la infraestructura física necesaria. Sin embargo, este sistema descuidado, emplea de manera más intensa la mano de obra (1 trabajador por cada 2.9 hectáreas),

que aquello que sucede con la agricultura moderna (1 trabajador por cada 5.5 hectáreas).

## 2. Sector Industrial.

El despegue se dió en los años 50, se frenó en la década del 70, y desde 1980 como es de público conocimiento no se han llevado a cabo actividades industriales de gran envergadura y se ha dejado la recuperación de la economía a los pequeños y microempresarios, sin los mecanismos adecuados para ello.

Esta actividad industrial, desde el punto de vista geográfico se localizó en el área de Cali-Yumbo (80%) y genera el 72.4% del empleo total del sector (Cuadro 1).

**CUADRO 1**  
**Valle: Empleo generado en el sector industrial 1980-1983**

Años	Número de empleos		
	Total Valle	Area Cali-Yumbo	Resto Valle
1980	82.342	60.379	21.963
1981	80.658	59.852	20.806
1982	77.836	56.892	20.944
1983	74.239	53.758	20.481

FUENTE: DANE Encuesta manufacturera

En el cuadro anterior se observa como el mayor deterioro corresponde al área Cali-Yumbo, cuando se pasa de 60.379 empleados en 1980 a 53.758 en 1983. Los subsectores industriales que presentaron una mayor disminución fueron fabricación de productos químicos, de barro, de vidrio e industrias básicas de metales no ferrosos.

### 3. Otros sectores.

Determinar el número de personas vin-

culadas a otras actividades no es fácil, dada la carencia de información; sin embargo, dada la importancia de obtener una cifra que reflejara el papel de éstos sectores se recurrió al Registro Mercantil y allí se estimó que 78.821 personas estaban laborando en 1983 en otros sectores.

### B. LA OPINION EMPRESARIAL SOBRE LA GENERACION DE EMPLEO EN CALI.

Teniendo en cuenta la situación anterior,

se realizó una encuesta a los empresarios y a las agremiaciones para determinar sus expectativas, así como su situación en cuanto a generación de empleo en 1984.

### **1. Opinión empresarial.**

Para el caso de aquellos empresarios quienes fueron visitados, se partió de lo sucedido en el año inmediatamente anterior (1984). Se obtuvo que el 21.1% no reemplazó el personal que se retiró de sus empresas y no generó ningún empleo, el 78.9% en cambio, reportó lo siguiente: un 27.4% reemplazó el personal que se retiró pero sólo cuando era indispensable; el 26.3% creó nuevos empleos y esto ocurrió en el sector comercio, para ventas y por ende se vinculó en mayor proporción de manera temporal; y un 25.2% de las empresas reemplazó personal y generó nuevos empleos; esta situación fue básicamente para el sector industrial.

El 78.9% de empresarios que reportó haber enganchado personal en 64.1% utilizó personal no calificado, el 44.2% empleó técnicos y el 33.7% profesionales. Estos últimos se requirieron básicamente en la industria manufacturera.

Las razones que se adujeron para **no** generar empleo podrían sintetizarse en reducción de las ventas (29.4%), lo que obligó a disminuir el personal fijo y a contratar personal temporal en épocas pico. El 22.2% informó que las altas cargas laborales les están afectando considerablemente y en mayor escala para el sector industrial. Otras causas registradas son el cierre de las importaciones de materias primas, la carga tributaria y el sistema financiero.

De acuerdo a la situación anterior, se presentan las perspectivas sobre generación de empleo en el corto, mediano y largo plazo.

#### **a. Perspectivas a corto plazo (6 meses)**

Del total de encuestados se obtuvo que sólo el 26.2% tuvo posibilidades concretas para incrementar el empleo y los requeri-

mientos son en mayor proporción para personal no calificado (14.6%) y para profesionales (10.5%).

Según tamaño de las empresas, se obtuvo que las "grandes" eran quienes mostraban mayores perspectivas de generación de empleo. La pequeña y mediana empresa, presentaron menores requerimientos y éstos eran básicamente para personal de oficina y de planta o no calificado. En cuanto a la microempresas establecidas y encuestadas, las expectativas son muy escasas.

De lo anterior se diría entonces, que la generación de empleo no se dará en el 73.8% de las empresas en el corto plazo y sólo el 26.2% lo hará, lo cual no es suficiente, dadas las circunstancias actuales de desempleo. Lo que implica la necesidad de crear nuevas empresas intensivas en mano de obra, y fomentar nuevas microempresas (Cuadro 2).

#### **b. Perspectivas a mediano plazo (1 año)**

La generación a un año parece ser menos halagueña (23%) que la anterior, porque el 77% de los empresarios no considera viable la generación de empleo. Quienes ya tienen esas perspectivas corresponden principalmente a las grandes empresas (12.6%), quienes requerirían personal de planta o no calificado (7.4%), profesionales (8.5%) y técnicos (6.3%) y para el personal de oficina se tienen posibilidades en los sectores de comercio y servicios y otros (Cuadro 3).

#### **c. Perspectivas a largo plazo (más de 1 año).**

El 23% de los entrevistados informó perspectivas sobre generación de empleo en el larzo plazo. En cuanto a requerimientos según tipo de personal, un 14.7% de las empresas demandará técnicos especialmente para el sector comercio. A nivel de profesionales, la mayor absorción será por parte del sector servicio y otros; en cuanto al personal no calificado o de planta, se requerirá en menor escala, 8.4% (Cuadro 4).

CUADRO 2

**Cali: Distribución porcentual de las perspectivas a corto, mediano y largo plazo sobre generación de empleo, según tamaño de las empresas, 1985.**

Perspectivas de corto, mediano y largo plazo	Tamaño de las empresas				
	Total	Microempresa	Pequeña	Mediana	Grande
<b>1. Perspectivas a corto plazo</b>	<b>26.2</b>	<b>3.1</b>	<b>6.3</b>	<b>6.3</b>	<b>10.5</b>
Profesional					
Si necesita	10.5	2.1	-	1.0	7.4
No necesita	15.7	1.0	6.3	5.3	3.1
No específica	-	-	-	-	-
Técnicos					
Si necesita	9.4	1.0	2.1	1.0	5.3
No necesita	16.8	2.1	4.2	5.3	5.2
No específica	-	-	-	-	-
Personal de oficina					
Si necesita	5.2	-	3.1	-	2.1
No necesita	21.0	3.1	3.2	6.3	8.4
No específica	-	-	-	-	-
Personal de planta o no calificado					
Si necesita	16.8	1.0	3.1	5.3	7.4
No necesita	9.4	2.1	3.2	1.0	3.1
No específica	-	-	-	-	-
<b>2. Perspectivas a mediano plazo</b>	<b>23.0</b>	<b>1.0</b>	<b>6.3</b>	<b>3.1</b>	<b>12.6</b>
Profesional					
Si necesita	11.6	-	3.1	-	8.5
No necesita	10.4	1.0	3.2	3.1	3.1
No específica	1.0	-	-	-	1.0
Técnicos					
Si necesita	14.7	1.0	5.3	2.1	6.3
No necesita	7.3	-	1.0	1.0	5.3
No específica	1.0	-	-	-	1.0
Personal de oficina					
Si necesita	8.3	1.0	2.1	3.1	2.1
No necesita	13.7	-	4.2	-	9.5
No específica	1.0	-	-	-	1.0
Personal de planta o no calificado					
Si necesita	12.6	-	4.2	1.0	7.4
No necesita	9.4	1.0	2.1	2.1	4.2
No específica	1.0	-	-	-	1.0
<b>3. Perspectivas a largo plazo</b>	<b>23.0</b>	<b>2.1</b>	<b>2.0</b>	<b>2.0</b>	<b>17.9</b>
Profesional					
Si necesita	11.5	1.0	1.0	-	9.5
No necesita	10.5	1.1	1.0	1.0	7.4
No específica	1.0	-	-	-	1.0
Técnicos					
Si necesita	13.6	1.1	1.0	1.0	10.5
No necesita	7.3	1.0	1.0	-	5.3
No específica	2.1	-	-	-	2.1
Personal de oficina					
Si necesita	9.4	2.1	1.0	1.0	5.3
No necesita	12.6	-	1.0	-	11.6
No específica	1.0	-	-	-	1.0
Personal de planta o no calificado					
Si necesita	8.4	-	1.0	1.0	6.4
No necesita	12.5	2.1	1.0	-	9.4
No específica	2.1	-	-	-	2.1

CUADRO 3

**Sector Industrial: Sistema de contratación, según tamaño de la empresa, 1985**

Sistema de contratación	Tamaño de la empresa			
	Grande	Mediana	Pequeña	Total
A. Contrato indefinido				
1. Régimen laboral actual				
Si	30.0	2.5	5.0	37.5
No	20.0	7.5	35.0	62.5
2. Salario integral				
Si	15.0	5.0	10.0	30.0
No	35.0	5.0	30.0	70.0
B. Trabajo por horas				
Si		-	2.5	2.5
No	50.0	10.0	37.5	97.5
C. Por labor realizada				
Si	2.5	-	10.0	12.5
No	47.5	10.0	30.0	87.5
D. Contrato a término				
Si	25.0	10.0	25.0	60.0
No	25.0	-	15.0	40.0

FUENTE: FDI. CUADRO 22, PARTE II.

**2. La opinión gremial.**

Conocer el pensamiento de los gremios se consideró de gran importancia, por lo tanto se diligenció con ellos una encuesta, de la cual se extrajo que para lograr una generación de empleo era necesario contar con estímulos financieros a través de créditos blandos, incremento en la inversión pública en proyectos intensivos en mano de obra, incentivos a la inversión privada, etc.

Después de conocer la opinión de los empresarios y de los gremios de manera

general, a continuación se presentarán las expectativas a nivel sectorial: industria, comercio y servicios.

**C. EL EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL.-**

El sector industrial o manufacturero, según los datos arrojados por la encuesta, reportó haber reemplazado y/o generado empleo en un 77.5%; el enganche fue en la mayoría de los casos de manera permanente. Sin embargo para textiles y prendas de vestir, la vinculación se hizo de manera temporal. El personal que se empleo en

CUADRO 4

**Sector comercio: Sistema de contratación, según tamaño del establecimiento, 1985**

Sistema de contratación	Tamaño de la empresa				Total
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	
A. Contrato indefinido					
1. Régimen laboral actual					
Si	38.3	11.8	17.6	-	67.7
No	14.7	8.8	2.9	5.9	32.3
2. Salario integral					
Si	17.6	-	2.9	-	20.5
No	35.4	20.6	17.6	5.0	79.5
B. Trabajo por horas					
Si	8.8	-	-	-	8.8
No	44.2	20.6	20.5	5.9	91.2
C. Por labor realizada					
Si	-	2.9	-	2.9	5.8
No	53.0	17.7	20.5	3.0	94.2
D. Contrato a término					
Si	29.4	5.8	5.8	2.9	43.9
No	23.6	14.8	14.7	3.0	56.1

FUENTE: FDI. CUADRO 38. PARTE II.

mayor proporción fue la mano de obra no calificada; en cuanto a sus expectativas en el corto, mediano y largo plazo se obtuvo lo siguiente.

**1. Corto plazo (6 meses)**

El 32.5% de las empresas consideró la viabilidad de generar empleo, siempre y cuando se tengan pedidos de su producto y obtengan la materia prima necesaria. Aquellos que a pesar de las salvedades antes mencionadas, determinaron que

utilizarían profesionales (12.5%) y el resto (20%) no los demandarían. Aquellos que muy posiblemente los utilicen serán en las áreas de: Ingeniería industrial, eléctrica y administración; además, según tamaño de las empresas, las grandes serán las que los empleen.

En cuanto al personal de oficina, se estimó que no hay posibilidad en el corto plazo.

**2. Mediano plazo (1 año)**

Las expectativas a un año son un poco



menores. Empero los productores de papel, imprenta y editoriales, fabricación de sustancias químicas, determinaron una posibilidad de enganche de nuevo personal en sus empresas, tanto en el nivel profesional, como técnico y no calificado. Además, será sólo en las grandes empresas, el incremento del personal.

### **3. Largo plazo (más de un año)**

Los productores de alimentos (7.5%), papel y sus subproductos (7.5%), productos metálicos (5%) y sustancias químicas (2.5%), son los sectores con posibilidades de generación de empleo en el largo plazo y requerirán especialmente personal de planta o no calificado.

### **4. Sistema de contratación**

Se determinó que el sistema de contrato a término era lo mejor para vincular al nuevo personal, sin embargo el régimen actual también fue aceptado aunque en una menor escala, según se presenta a continuación:

### **5. Contratación de procesos de producción y servicios.**

El 45% de las empresas subcontrata algún proceso productivo (25% grandes, 10% medianas y 10% pequeñas), y lo hacen dadas las ventajas que ellos representan: menores costos laborales y disminución de problemas con el personal.

Sin embargo, el grupo que consideró poco ventajoso el subcontratar procesos con terceros, adujo: poseer la infraestructura suficiente para llevar a cabo la totalidad del proceso productivo o simplemente porque las políticas laborales internas de la empresa se los impide.

En cuanto a contratación de servicios, se hace en una mayor proporción (75%) y corresponde básicamente al servicio de transporte, vigilancia, aseo, entre otros.

### **D. EL EMPLEO EN EL SECTOR COMERCIO.**

La generación de empleo en 1984 fue

menor (50%) que la del sector industrial. En el sector, el reemplazo de personal se hizo de manera permanente, sin embargo para los nuevos cargos, su vinculación se hizo de manera temporal.

La gran mayoría de personal empleado fue mano de obra no calificada y sus expectativas en el corto, mediano y largo plazo eran:

### **1. Corto plazo (6 meses)**

Las posibilidades en el corto plazo se centraron básicamente en el comercio al por mayor. Los requerimientos serían de profesionales para grandes y micro establecimientos y personal no calificado para medianos y micros.

### **2. Mediano plazo (1 año)**

Las perspectivas son ligeramente mejores (20.5%) tanto para el comercio al detal como para el comercio al por mayor. Las necesidades de personal serán para el nivel técnico (vendedores y auxiliares de contabilidad) y el de planta (bodegueros, vigilantes, etc.).

### **3. Largo plazo (más de 1 año)**

Los establecimientos grandes y de comercio al detal son quienes tienen contemplado el aumento de su personal en los niveles técnico y de oficina.

### **4. Sistema de contratación.**

El más usual es bajo el régimen laboral actual, sin embargo se consideró que no era el ideal y por lo tanto lo más beneficioso era el contrato a término. A continuación se presenta una síntesis del sistema de contratación.

### **5. Contratación de servicios.**

Para el sector de comercio, se consideró que era indispensable contratar con terceros algún tipo de servicio, puesto que con este sistema se busca un personal más especializado. Por la razón anterior, es que se contratan el transporte tanto urbano como interurbano, la vigilancia, el aseo, etc.

## E. EL EMPLEO EN OTROS SECTORES.

Comprende construcción, establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios. Los sectores anteriores informaron en un 85.8% haber vinculado personal en 1984, y lo hicieron de manera permanente en la mayoría de los casos. El nivel técnico fue el que tuvo una mayor demanda (66.8%), o sea que el 19% no lo necesitó; en menor escala se utilizó mano de obra no calificada y profesionales.

Las expectativas sobre generación de nuevos empleos se presentan a continuación:

### 1. Corto plazo (6 meses)

Sólo el 28.5% reportó una posibilidad en este campo y se tuvieron para los establecimientos financieros, quienes posiblemente tendrán reestructuración de departamentos, o sea que muy posiblemente demandarán más personal de oficina (secretarías, recepcionistas). A nivel profesional se demandarán contadores e ingenieros.

### 2. Mediano plazo (1 años)

Son apenas del 14.3% y se basan en personal de oficina y técnico. Para profesionales las posibilidades son muy pocas. Establecimientos financieros es nuevamente el sector con mayores expectativas.

### 3. Largo plazo (más de 1 años)

Para el largo plazo hay más optimismo, de ahí que se tengan unas mejores posibilidades (28.6%) que las estimadas para el mediano plazo. Además se prevé una mayor utilización de profesionales en las áreas de administración, ingeniería y sistemas.

### 4. Sistemas de contratación.

El 76.2% consideró que el régimen laboral actual era el adecuado, por las siguientes razones: mayor estabilidad y seguridad laboral, continuidad en el trabajo, etc. El salario integral se consideró como una buena opción tanto para el patrono

como para el empleado. En el Cuadro 5 se registra la situación general del sector:

## 5. Contratación de servicios.

El 57.1% contrató servicios y esto es principalmente en las grandes empresas, quienes para el mantenimiento en general, así como para su equipo de oficina recurren a agencias especializadas. Además la vigilancia y el aseo son servicios que se contratan con terceros. Las ventajas fueron: disminución de costos, reducción de problemas laborales y garantía y oportunidad en el servicio.

Aquellos que no contratan servicios, consideran que es desventajoso dadas las experiencias de años anteriores.

\* \* \*

Teniendo en cuenta las situaciones por sectores, se determinó que las principales causas del desempleo eran:

- Disminución de ventas
- Problemas financieros
- Elevada carga tributaria
- Elevada carga laboral.

El buscar una solución a los aspectos anteriores, si bien, no generaría empleo de manera masiva inmediatamente, si lo haría paulatinamente y, además, evitaría el aumento de las actuales tasas de desempleo. Sin embargo, es necesario tener presente que al incrementar la demanda por bienes y servicios, se presentaría una recuperación de la economía.

Teniendo en cuenta el fuero que representa para el empresario el régimen laboral actual, sería importante entonces dividir los sueldos y salarios en las siguientes categorías:

- a. Sueldos inferiores a 10 salarios mínimos.
- b. Sueldos entre 10 y 20 salarios mínimos.
- c. Sueldos superiores a 20 salarios mínimos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la prime-

ra categoría seguiría con el régimen laboral actual, debido a que el costo no es muy oneroso para la empresa y además, para el empleado el contar con una retroactividad de la cesantía le da una leve posibilidad de mejorar su bienestar y conseguir vivienda.

La segunda opción, o sea entre 10 y 20 salarios mínimos, abarca un grupo más reducido y este representa una mayor carga laboral, por lo tanto, si para este grupo no existiera la retroactividad de las cesantías, se lograría un beneficio a nivel del empresario. Este grupo ya tiene posibilidad de

ahorro, además tendría su cesantía, más no retroactividad.

Para el tercer grupo, se debía considerar ya como un salario integral y no frecer otro tipo de garantías.

Con las categorías anteriores, se tendría entonces, un beneficio para el empresario, a quien se le reduciría su carga laboral considerablemente, y para el trabajador de menores ingresos quien es el que carece de seguridad en este momento.

**CUADRO 5**  
**Otros sectores: Sistemas de contratación según tamaño de los establecimientos, 1985**

Sistema de contratación	Tamaño de la empresa				
	Grande	Mediana	Pequeña	Micro	Total
A. Contrato indefinido					
1. Régimen laboral actual					
Si	28.7	19.0	23.8	4.7	76.2
No	9.5	-	4.8	9.5	23.8
2. Salario integral					
Si	4.8	-	-	4.8	9.6
No	33.5	19.0	28.6	9.4	90.4
B. Trabajo por horas					
Si	4.8	-	-	-	4.8
No	33.4	19.0	28.6	14.2	95.2
C. Por labor realizada					
Si	14.4	-	4.8	-	19.2
No	23.8	19.0	23.8	14.2	80.8
D. Contrato a término					
Si	19.1	4.8	19.0	-	42.9
No	19.1	14.2	9.6	14.2	57.1

FUENTE: FDI. CUADRO 50, PARTE II.