
INESTABILIDAD LABORAL:
EL IMPACTO DEL DESPLAZAMIENTO FORZADO EN COLOMBIA

Andrés Felipe Sabogal Rodríguez
Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Programa de Administración de Empresas
ansabogal4@poligran.edu.co

Daniel Esteban Fajardo Cosma
Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Programa de Administración de Empresas
dafajardo4@poligran.edu.co

Julián Danilo Ortégón Cañón
Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Programa de Administración de Empresas
juortegon2@poligran.edu.co

Allynson Venegas Camargo
Facultad de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Coordinadora Especialización en Gestión Empresarial
vcallynson@poligran.edu.co

Resumen

El presente artículo expone las principales situaciones que afectan directamente al sector laboral colombiano, específicamente en la inestabilidad que existe actualmente, una problemática que inquieta significativamente a la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, mediante el análisis de las diferentes posturas que se encuentran entorno a esta problemática, con el fin de determinar cómo incide el desplazamiento forzoso en el mercado laboral y por consiguiente en la economía del país.

Se investiga a profundidad básicamente preguntándonos ¿quiénes? ¿cómo? Y ¿por qué? Son actores responsables y de qué manera lo han hecho, de alguna forma el objetivo de este documento argumentativo, radica en identificar cuáles son las razones por las cuales existe una inestabilidad laboral y cómo ha evolucionado al pasar de los días, a su vez, basados en datos estadísticos nacionales y juicios de valor fundamentados, ofrecemos nuestra tesis que puede ser observada y analizada por el lector, para que cree el mismo su posición como un actor social activo que contribuye al fortalecimiento de la sociedad.

Palabras clave: Mipymes, estabilidad laboral, calidad de vida, sector laboral colombiano.

Introducción

El presente trabajo comprende el estudio de la inestabilidad y el por qué Colombia no posee una economía cada vez más sólida, abordando extensos factores de investigación y comprendiendo un poco más a fondo problemáticas a la vez que buscando posibles soluciones. No ha sido considerado la violencia, tipos de contratos, poca oferta laboral, entre otras.

Mediante la aplicación de una metodología cualitativa, descriptiva y de análisis documental, que nos permite profundizar y evaluar de manera objetiva y crítica esta coyuntural problemática que nos queja a todos y cada uno de los ciudadanos colombianos. Asimismo, profundizando en cómo el conflicto armado a contribuido al desarrollo progresivo de tantos inconvenientes que nos aquejan, pero principalmente al desplazamiento forzado y su implicación en el mercado laboral.

A su vez, reconociendo la importancia de entender la influencia de las empresas tanto grandes, pequeñas, micro (Mipymes) en la economía actual como generadores de empleo y por ende de ofertas laborales, ya que los niveles y tasas de desempleo cada vez son más altos, es necesario informarse, actualizarse y tener presente el porqué de cada uno de estos factores afectan directa o indirectamente en la inestabilidad laboral de los colombianos. Por tanto, en el presente documento argumentativo, se expone una serie de razones y circunstancias por las que la nación hoy en día se encuentra en crisis, en lo referente a esta inestabilidad.

Marco teórico

Mipymes en Colombia

Según la ley 590 del año 2000 y la ley 905 del año 2004, cada unidad de explotación económica por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, industriales, agropecuarias, comerciales o que presten un servicio, rural o urbana con planta de personal y se clasifican según el número de empleados y sus activos totales en base a los

salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). Para complementar lo anteriormente expuesto se han preparado las siguientes tablas:

Tipo de empresa	Cantidad de empleados	Activos totales (SMLMV)
Micro	Entre 1 a 10	Menores de 501
Pequeña empresa	Entre 11 a 50	Entre 501 y 5.000
Mediana empresa	Entre 51 a 200	Entre 5.001 y 30.000
Grande empresa	Más de 200	Mayores de 30.000

Tabla N°1 clasificación de Mipymes.
Elaboración propia.

Concepto	Micro Empresas	Pequeñas Empresas	Medianas Empresas
Definición	Son aquellas las cuales no superan 10 empleados, generan una extensa variedad de artículos mayormente de consumo final, que atienden necesidades bastante específicas.	Las pequeñas empresas corresponden a un número importante de empresas industriales en el país ya que sus actividades están principalmente concentradas en la producción de bienes y servicios. Se busca el incremento de pequeñas empresas para que así mismo nuevas oportunidades de empleo incrementen ya que los nuevos puestos de trabajo no exigen un costo elevado.	Se caracteriza principalmente porque está integrada por una combinación entre la pequeña y grande empresa, donde su principal actividad económica se concentra en producción de bienes de consumo final como plásticos, textiles y algunos bienes de capital como por ejemplo: maquinaria, electrodomésticos y equipos profesionales.
Recursos humanos	<ol style="list-style-type: none"> 1) Solo cuentan con 10 empleados. 2) La remuneración es baja y en muchas ocasiones no es directa. 3) Las prestaciones sociales son inexistentes o muy bajas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cuentan con 10 a 49 empleados. 2) La remuneración salarial es mínima con respecto a la mediana empresa. 3) El papel y/o trabajo del hombre es fundamental en la producción debido a que el nivel de mecanización es mínimo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cuentan con 50 a 199 empleados. 2) Ocupa con mano de obra calificada, como mano de obra no calificada. 3) Las prestaciones sociales corresponden al 41% de valor de los salarios y sueldos.
Recursos financieros	<ol style="list-style-type: none"> 1) La inversión capital es mínima. 2) Las utilidades que generan, están destinadas a satisfacer necesidades de subsistencia. 3) No existen posibilidades considerables de expansión 	<ol style="list-style-type: none"> 1) No requiere una inversión de capital considerable. 2) Cuentan con una capacidad limitada de acumulación de capital. 3) Los créditos se adquieren y se destinan para el financiamiento de capital de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Requiere una inversión de capital alta. 2) Presenta una productividad de capital importante con respecto a las micro y pequeñas empresas.

Recursos materiales y productos.	<ol style="list-style-type: none"> 1) No requieren la utilización de maquinaria y si la requieren es mínima. 2) No cuentan con instalaciones amplias. 3) Ya que mayormente sus productos son de consumo final, suelen trabajar sobre pedidos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Requiere de una mano de obra importante ya que usualmente su maquinaria es obsoleta. 2) Sus instalaciones no siempre suplen las necesidades de espacio. 3) La mayoría de sus productos son manufactureros tradicionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Suelen contar con instalaciones amplias que suplen con sus necesidades. 2) Cuentan con maquinaria moderna que genera una aceptable capacidad de producción. 3) Generalmente sus productos son de consumo final, intermedios y de capital.
Recursos tecnológicos	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ya que requieren de una mano de obra intensa, emplean herramientas y/o equipos sencillos, en su mayoría artesanales. 2) El consumo de energía es mínimo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) El nivel tecnológico implementado es sencillo (consumo de energía mínimo) 2) Sus procesos administrativos y productivos no contemplan una diversificación tecnológica. 3) El conocimiento de los procesos de producción es básico. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Su nivel puede variar entre sofisticado y/o elemental. 2) No requieren de altos consumos de energía. 3) Entre sus objetivos no está como prioridad el mejoramiento de técnicas o procesos.
Forma administrativa	<ol style="list-style-type: none"> 1) Encontramos una estructura organizacional informal. 2) Los o el propietario se encargan del personal y sus actividades básicas (producción, ventas, finanzas). 3) No llevan registros contables o estadísticas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Aunque su estructura organizativa es elemental, suelen darle una importancia considerable al área de producción. 2) Presenta una centralización sobre el propietario ya que el lleva acabo procesos de planeación, control, dirección y toma de decisiones. 3) No solicita servicios de asesoría de ningún tipo. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cuentan con niveles jerárquicos claros y estructuras organizativas explícitas. 2) La asignación de funciones cuenta con un grado de especialización alto. 3) Existe tipos de asesores para el desarrollo de actividades básicas.

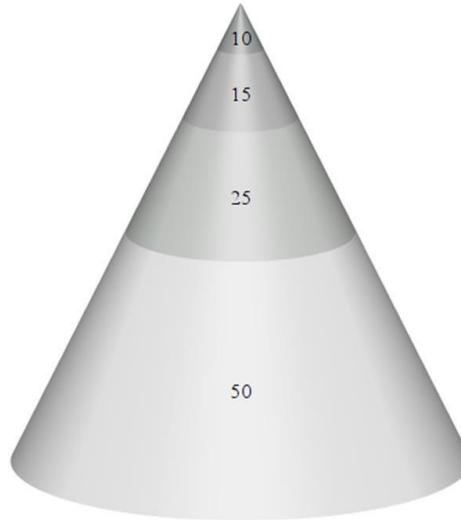
Tabla N°2 clasificación de las Mipymes.
Elaboración propia. (2019)

Importancia de las Mipymes

Las Mipymes cuentan con una importancia considerable socioeconómica, ya que no solo en Colombia si no que alrededor del mundo son un grandísimo motor económico. Nacionalmente contamos con 23 mil Mipymes, ubicadas en ciudades principales como Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga y Cali, estas suman el 99% de empresas en el país, 63% son generadoras de empleo y 37% son productoras, la gráfica N°1 ilustra esta afirmación. En el caso de las microempresas en su mayoría están constituidas por empresas familiares de estrato 1, 2 y 3. Los principales sectores son: Alimentos, Cuero,

Plástico, Madera, Textil, Químico, Confecciones, entre otras.

■ Micro Empresas ■ Pequeñas Empresas ■ Mediana Empresas ■ Grandes Empresas



Gráfica N°1 proporción de Mipymes en Colombia.
Fuente: propia. (2019)

Ventajas y desventajas de las Mipymes

ventajas	Desventajas
1) La relación con el cliente suele ser más cercana.	1) No poseen un respaldo financiero amplio.
2) La posibilidad del cambio es más factible.	2) Su deformación está muy presente debido a su naturaleza adaptable.
3) La empresa puede tomar decisiones rápidas ya que cuentan con procesos de gestión sencillos.	3) Puede llegar a existir sobrecostos ya que trabajan bajo pedido.

Tabla N°3 ventajas y desventajas de las Mipymes
Fuente: propia (2019)

Financiamiento

Ante la inminente revolución tecnológica, entre las telecomunicaciones y el internet, se pudo observar que empresas de menor tamaño poseían una amplia ventaja frente a las de grandes tamaños, principalmente por la flexibilidad y la fácil adaptación a entornos de constantes cambios. Desde entonces los gobiernos que cuentan con economías desarrolladas y en proceso de desarrollo, se han enfocado con considerables esfuerzos en la creación de nuevas estrategias para ambientes adecuados y la remoción de nuevos obstáculos para su desarrollo.

Fondo Nacional de Garantías

En el Fondo Nacional de Garantías S.A. y los Fondos Regionales de Garantías son entidades que promueven y/o respaldan operaciones de financiamiento (créditos) a personas naturales o jurídicas, fortaleciendo y promoviendo la competitividad de las Mipymes, esto ayuda al desarrollo empresarial del país.

También apoyan todos los sectores económicos, la única excepción es el sector agropecuario. Los Fondos Regionales de Garantías suelen ser sociedades anónimas de economías mixtas, las cuales cuentan con autonomía administrativa y un patrimonio propio, estos están ubicados en ciudades como: Pereira, Cali, Tunja, Medellín, Bucaramanga, Pasto, Valledupar, entre otras.

Fomi pyme

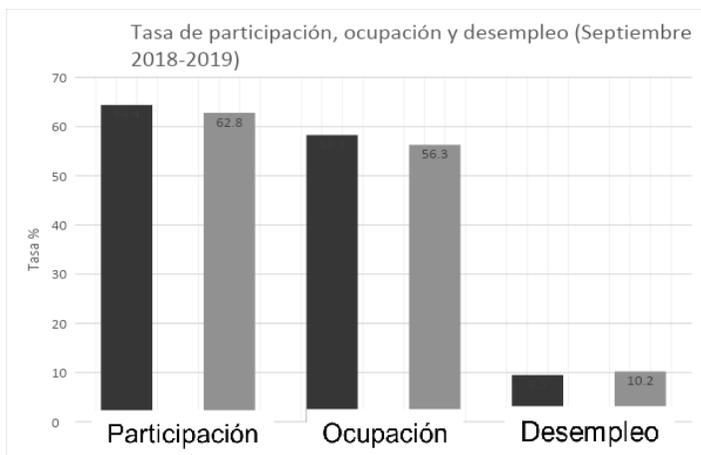
Es un Fondo en el cual su principal objetivo es señalar las características más importantes y el procedimiento para acceder a incentivos económicos, los cuales se dirigen a proyectos de actividades de desarrollo, fomento, promoción y desarrollo tecnológico.

Findeter

Es la Financiera de Desarrollo Territorial S.A. es una sociedad de orden nacional, que se organiza como un establecimiento perteneciente a los denominados bancos de segundo

piso, que se encargan en programas de apoyo y/o líneas de financiamiento para el desarrollo de actividades específicas y fomentar el desarrollo de sectores en particular. Son dirigidos por el Gobierno Nacional y están vinculados con el ministerio de Hacienda y el Crédito público.

Desempleo



Gráfica N°2 Tasa de participación, ocupación y desempleo (2018-2019).
Fuente: DANE.

El término de desempleo corresponde a la falta o la ausencia de empleo, se denomina desempleado a una persona que hace parte de una población activa, es decir, que está apto para ejercer empleo pero que no cuenta con uno, esto se traduce en el impedimento de adquirir un empleo, pese a la voluntad de la persona de generar ingresos a partir del intercambio de producir o prestar bienes y/o servicios.

Desempleo en Colombia

Teniendo en cuenta la tabla n°3, se observa que la tasa global de septiembre de 2019 obtuvo un 62,8%, esto nos dio a entender que existió una disminución de 1,6 puntos frente al 64,4 del respectivo mes del 2018. Respecto a la tasa de ocupación correspondió con un 56,3%, con una disminución de 2,0 puntos con respecto al respectivo mes en 2018 que fue del 58,3%.

En las áreas metropolitanas y las 13 ciudades el desempleo estuvo presente con un porcentaje del 10,1%, con una tasa de ocupación del 59,4% en el mes de septiembre del año 2019. En el mismo mes, pero en el año 2018, estas tasas se posicionaron con 10,5% y 60,3%. La participación presentó una disminución de 1,2% ya que se posicionó con 66,1% con respecto al respectivo mes del año 2018 que se ubicó con 67,3% respectivamente.

La estabilidad laboral reforzada en Colombia

El artículo escrito por Javier Yesid Román Silva, Juan Manuel Castaño Quijano y Nohora Inés Villamizar Torres, nos muestra la perspectiva real de la forma en la que se manifiesta la estabilidad laboral reforzada en Colombia y el proceso en el que la ley protege a las personas más vulnerables que se encuentran desempeñando un rol laboral en las diferentes empresas del país. Por tal motivo, mencionar el significado de estabilidad laboral reforzada y como se ha venido protegiendo el respeto por el mismo y la distinción jurídica, es fundamental para generar inclusión al interior de las empresas constituidas, otorgando no solo protección a todos los trabajadores, sino también, a los que más lo necesitan. Se recomienda leer a Román, Cataño, Villamizar, postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia.

En primera instancia, es fundamental mencionar que ante la justicia, la estabilidad laboral reforzada es una ley completamente válida, que busca proteger a los trabajadores más vulnerables ante un despido sin justa causa, pues el grupo que forma parte de este concepto, concierne a los considerados más débiles o con una que otra incapacidad de realizar alguna tarea clave a lo largo de su proceso de desarrollo al interior del trabajo que desempeña, pues si bien, en muchas ocasiones, los trabajadores son despedidos sin justa causa y prefieren retirarse sin decir nada para evitar altercados con sus superiores, razón que no es válida antes de entender el por qué se realizó el despido, cuáles fueron las causas reales y si el trabajador pertenece al grupo de estabilidad reforzada, en donde los despidos son mayores y repetitivos. Así pues, es fundamental entender que el derecho al

trabajo se resalta bajo la Constitución Política de Colombia y siempre debe existir un respeto y el respectivo cumplimiento al mismo, independientemente de las condiciones en las que se encuentre un trabajador en la empresa.

Al interior de este grupo, pertenecen personas como: Trabajadoras que poseen fuero por causa de maternidad, quienes adquieren o ya cuentan con algún tipo de discapacidad y deben ser amparados por un fuero de enfermedad, y también aquellos trabajadores pertenecientes a un sindicato, siendo evidente su inestabilidad laboral. Son algunos de los principales trabajadores que son parte de la estabilidad laboral reforzada, pues para las empresas, la solución más factible es despedirlos sin alguna razón lógica, razón por la que están cobijados y amparados por la ley y la responsabilidad recae de manera directa para la empresa, pues no solo rompen la ley, sino que atentan contra un derecho fundamental y el daño causado debe ser remunerado en dinero. Es claro que, a ciencia cierta, la ley no puede contemplar un periodo de tiempo optimo o un determinado periodo de tiempo para la estancia del trabajador en la empresa, pues todo depende del tipo de contrato con el que inicie su proceso de contratación y la forma en la que desempeñe las tareas específicas de la empresa. Sin embargo, las personas mencionadas con anterioridad (fuero de maternidad, fuero de enfermedad y fuero sindical), quedan completamente exentas de la expulsión o despido directo, sin antes entender la razón fundamental del despido y la forma en la que el gerente expone ante la ley su forma de trabajo y la causa real.

Para ser un poco más específicos, nos remitimos al artículo 239 de la Constitución Política de Colombia mencionado al interior del texto, el cual resalta la prohibición del despido, sobre todo en las mujeres que quedan en embarazo, pues independientemente del estado en el que se encuentren, están en plena capacidad de responder por sus actividades del día a día. La licencia de maternidad debe ser respetada independientemente si la madre es biológica o adoptiva, pues las dos son consideradas madres responsables de sus hijos y deben cuidarlos en sus primeros años de vida, razón por la que, si la empresa emite un comunicado de despido estando la mujer en embarazo, la

Corte Constitucional hará un llamado a la empresa para acudir a un juicio y dar a entender que la ley debe cumplirse y debe respetarse sea cual sea la causa, pues la garantía de la estabilidad laboral debe manifestarse y pasa por encima de cualquier ideal y alternativa laboral en la que se encuentre.

Así mismo funciona para los trabajadores que pertenezcan al fuero de enfermedad o discapacidad, pues antes de ser parte de una empresa, se debe resaltar la condición de su discapacidad y que tipo de tareas o actividades son las que puede o no desempeñar al interior de esta, entendiendo que las tareas delegadas son las que desempeñara sin algún problema y se debe respetar el modo y el proceso de desarrollo de la realización de las tareas propuestas para el día. La ley que cobija a esta población viene dada por el artículo 137 del Decreto 19 de 2012, resaltando que la discapacidad de una persona no es un obstáculo para que no pueda ser parte de una empresa y tampoco pueda desarrollar diversas actividades relacionadas con el cargo al que se presentó. Si la empresa decide despedir a alguna persona vinculada a este fuero, no está cumpliendo la ley y debe pagar todas las indemnizaciones necesarias encontradas en el Código Sustantivo del Trabajo, además de presentar las razones convincentes del despido a dicha persona.

Finalmente, quienes hacen parte del fuero sindical, la ley que cobija el respeto por el derecho de este grupo, es mediante el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde comprende al fuero sindical como una garantía de la que gozan muchos trabajadores por su condición de sindicalizados, ya sea como fundadores o como directivos de una organización sindical. Este grupo, por ningún motivo, puede ser despedido, desmejorado o trasladado a otro establecimiento, independientemente del proceso de sindicato que se lleve, su trabajo debe estar resguardado por la empresa misma y la protección al trabajador siempre se debe tener en cuenta por parte de los superiores de la empresa, entendiendo que es un derecho formal constituir a un sindicato, y es un deber respetar la estabilidad laboral del empleado.

De esta forma, los derechos de la estabilidad laboral reforzada en Colombia están muy claros y se sobreentiende que las dos partes (empleado y empleador) deben cumplir unas normas al interior de la empresa, pues no solo debe existir protección para el empleado sabiendo que este, puede no estar cumpliendo con sus tareas en la empresa, los dos actores principales deben poner de su parte en el proceso de formación laboral, para así evitar algún despido que pueda relacionarse con un despido sin justa causa y violación a la norma. La Corte Constitucional es clara en sus ideales y la protección debe ser justa, clara y sincera.

Metodología

Dentro de este modelo de desarrollo calificado, son tres los tipos metodológicos a desarrollar dentro del proyecto de investigación, teniendo en cuenta que, dentro de este marco, es fundamental organizar, gestionar y coordinar todos los recursos y los materiales suficientes que logren llegar a encontrar un resultado final integrado por una solución efectiva en el campo de investigación. De esta forma, los tres tipos de metodología que se conocerán a lo largo del cuerpo metodológico son: Cuantitativa, descriptiva y análisis documental.

Antes de comenzar con el análisis metodológico que se encontró a lo largo de la investigación, dar a conocer de qué se trata cada tipo ideológico es muy importante para saber los pasos seguidos en la búsqueda de un resultado verídico. De esta manera, la metodología cuantitativa, hace parte del razonamiento lingüístico, detallando los recursos utilizados al interior del proyecto de investigación en los cuales se analiza un resultado y se analiza de manera rigurosa; en segunda instancia se encuentra la metodología descriptiva, que aunque se complementa con la cuantitativa, expresa los resultados de manera más crítica y detalla en mayor medida, el análisis de los resultados; finalmente, la metodología de análisis documental, retoma un documento estructurado y ya existente sobre el tema, profundizando en sus análisis y dando ideas más concretas del documento original.

Análisis Metodológico Documentado.

Dentro de este propósito, el proyecto de investigación, el cual centra su interés en entender por qué existen en Colombia altos niveles de inestabilidad laboral, encuentra su respectivo análisis bajo en tipo de investigación cuantitativa. Para presentar una descripción de manera general, fue importante realizar una breve encuesta a diferentes ciudadanos habitantes de la ciudad de Bogotá

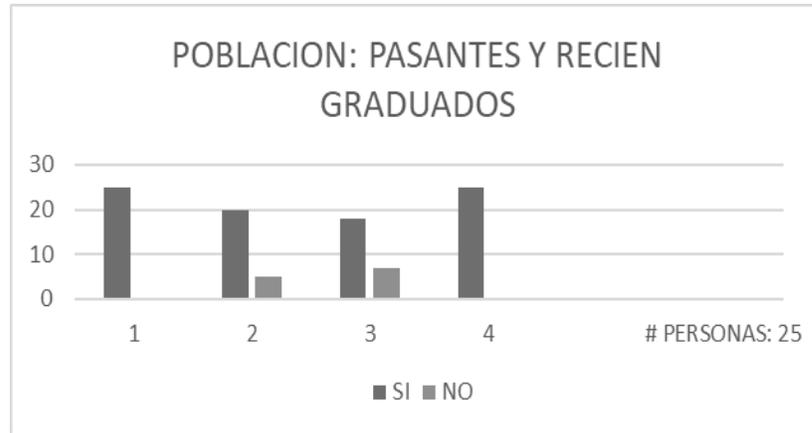
D.C. La población en principio se divide en tres tipos de individuos de diferente edad para comprender la distribución de la capacidad laboral en la ciudad y las oportunidades que el estudiar y formarse para trabajar, traen consigo. Como primer actor dentro de la presente investigación se encuentra un pequeño porcentaje de jóvenes recién egresados de la universidad, el segundo actor que conforma la población de estudio que hace parte de los trabajadores estables y la tercera población, quienes ya son pensionados y disfrutaron de la vida profesional, o no.

Las preguntas para la población a trabajar fueron las mismas, sin embargo, los resultados cambian de manera exorbitante. Luego de aplicar esta corta encuesta, obtuvimos los siguientes resultados bajo la metodología cuantitativa.

Interpretación y recolección de información

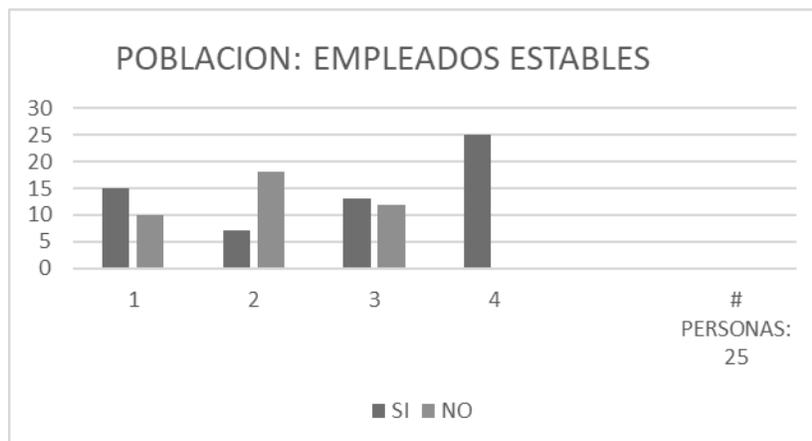
Después de conocer los resultados de los cuestionarios podemos determinar en términos globales, que la misma ciudadanía está de acuerdo con que Colombia es un país inestable en sus entornos laborales, pues si bien, el reflejo de las gráficas nos permite ver como cada población reconoce sus capacidades de percepción a través de los años y dependiendo de su proceso laboral a lo largo de la vida. El primero de ellos, las nuevas generaciones en enfoques laborales o si bien, pasantes y recién graduados, son una población que piensa muy parecido, pues consideran que la inestabilidad en nuestro país es

realmente alta, generando injusticias de tipo económico y social y limitando cada vez más el acceso a un empleo estable por la falta de estudios especializados.



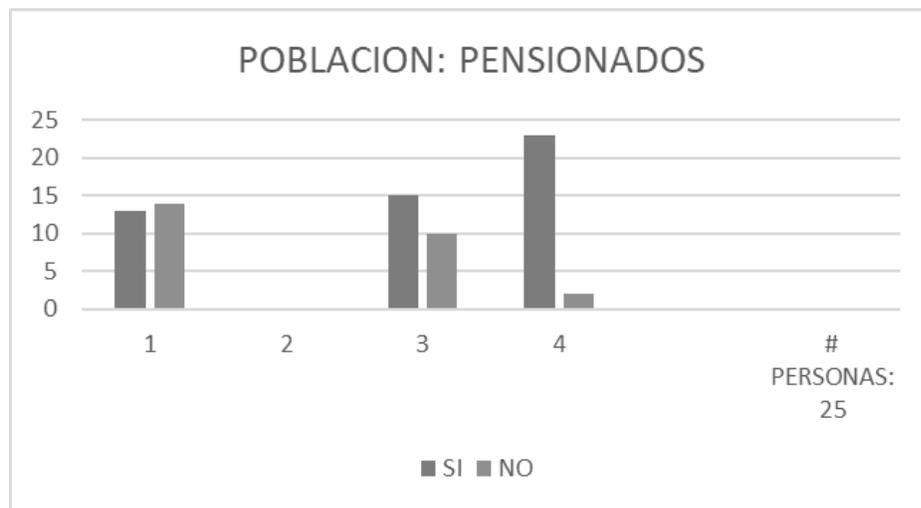
Grafica N°3. Pasantes y recién graduados
Fuente: elaboración propia (2019)

La segunda población se muestra indiferente en su perspectiva, esto quiere decir que, a comparación de la anterior categoría, no todos llegan a la misma conclusión. Este breve cuestionario permite entender el manejo del pensamiento crítico y real, sin embargo, muchos difieren entre sí, ya que, al tener un empleo estable, las personas no ven la lucha de los demás por ingresar a un empleo digno de su esfuerzo. Así pues, esta población considera que conseguir un empleo no es para nada tortuoso.



Grafica N°4. Empleados estables
Fuente: elaboración propia (2019)

Finalmente, se encuentra la población de los pensionados, los cuales no comprenden la gravedad que conlleva el ser un país inestable, pues estas personas a lo largo de su vida consiguieron un empleo estable (la gran mayoría), y cuentan con recompensas tan grandes que su pensión se cubre en sus ganancias obtenidas por su trabajo. A pesar de que todos coinciden con que la inestabilidad laboral genera caos de tipo económico y social, aun no se ha hecho nada para mejorar el asunto.



Grafica N°5. Pensionados,
Fuente: elaboración propia. (2019)

Análisis documentado

Ya recolectada la información para su debido análisis, es importante generar una relación equivalente entre lo que se vio y lo que se determinó en el análisis del proyecto, esto servirá para dar solución a los objetivos planteados dentro de la perspectiva social y metodológica del presente proyecto ligado a la inestabilidad laboral en Colombia.

Es determinante comprender cada uno de los gráficos comprendidos con anterioridad, pues estos, más los análisis descriptivos pueden abrir categorías de desarrollo que permitan a quienes trabajan en el área, encontrar fuentes de relación entre lo que se busca presentar en el proceso investigativo. Ahora, resultara más fácil encontrar objetos que

lleven a una solución definitiva del gran problema sobre la inestabilidad laboral en Colombia.

Estabilidad laboral en Colombia

La estabilidad en el empleo a lo largo de la historia de las relaciones de trabajo se ha convertido en una de las grandes conquistas a alcanzar por parte de la clase trabajadora (Cabanellas, 1964).

Es debido mencionar que la estabilidad laboral tiene una doble connotación, pues además de ser un derecho social, también es considerada un principio mínimo fundamental del trabajo (Cerguera, 2018). Esto nos da a entender que el estado social de derecho debe de proteger de una u otra manera esta estabilidad laboral.

Teniendo esto en cuenta, hoy en día la protección de la estabilidad laboral ha ido disminuyendo de forma consecuyente con las reformas laborales flexibilizadoras en virtud de políticas en donde prevalece la voluntad de las partes respecto a la duración del contrato y adicional a ello se han disminuido notablemente los montos frente a la indemnización por despido sin justa causa.

Además, es relevante recordar que el modelo económico neoliberal muestra una tendencia marcada a favorecer la libertad negativa a través de las restricciones al Estado en pro de garantizar el individualismo, la propiedad privada y el desarrollo del mercado. Es decir, esta es una clara razón por la cual el estado social de derecho no realiza un exhaustivo y profundo control de esta situación, en donde no se favorece a los ciudadanos como realmente debería de ser, como lo está escrito en la constitución.

Esta inestabilidad también se debe a el elevado nivel de desempleo y la informalidad laboral, así como la exclusión, segregación y discriminación de distintos grupos poblacionales en el mercado laboral, las personas que tienen contrato a término fijo, en vez de gastar empiezan a ahorrar para el momento en que le digan que no continúan laborando, esta situación impacta tanto en la economía del país, como en la calidad de

vida de las personas, a continuación, profundizaremos sobre ello.

Incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral

En Colombia son más los contratos a término fijo que a término indefinido, la legislación laboral pareciera prácticamente realizada a favor de generar mayores ingresos para los empleadores, reduciendo costos de contratación que se incurren al optar por un contrato que no es tan beneficioso para los colaboradores; la estabilidad laboral es uno de los principales factores de preocupación de los colombianos puesto que es vivir en una constante preocupación de quedarse desempleado, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo va en aumento, al tener un contrato a término fijo las personas tienen dificultades de acceso a productos financieros, que a su vez desestimula el consumo y en una escala macroeconómica, es una problemática seria para el crecimiento del país.

Un estudio del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario expone lo anteriormente expuesto sobre la protección de la estabilidad laboral, el 60% de las vinculaciones laborales son a término fijo.

Otro factor determinante es la cotización de la pensión, puesto que, si nos encontramos laborando a término fijo, lo más probable es que no se alcance las semanas requeridas para recibir una pensión que asegure nuestra calidad de vida, mientras que el contrato a término indefinido garantiza que esta condición se cumpla de una mejor manera. Estos supuestos, analizados desde una óptica macroeconómica genera una hipótesis, donde aquellas personas que no tienen títulos técnicos o profesionales o que no tienen el conocimiento para desarrollar funciones específicas, optan por la informalidad a la que recurren millones de colombianos.

Análisis de Resultados

El impacto del desplazamiento forzoso en Colombia: condiciones socioeconómicas de la población desplazada.

Para abordar correctamente esta temática, es necesario que se conozca que el desplazamiento forzoso se genera durante los conflictos internos debido a los ataques

directos a la población civil o a la necesidad de evitar posibles ataques. Sin lugar a duda, en Colombia a lo largo de su violenta historia, ha registrado incrementos sustanciales del número de desplazados internos. Este incremento no es ajeno a lo vivido en las últimas décadas, hoy en día la cifra total de desplazamiento forzoso nos pone en un vergonzoso primer lugar según los datos de la ACNUR.

El impacto social y económico del desplazamiento forzado es sustancial. La violencia que lo provoca obliga a los hogares a migrar inesperadamente, evitando que sus víctimas preparen la migración para mitigar sus impactos y proteger sus activos. La naturaleza rural del conflicto colombiano significa que casi todos los hogares desplazados provienen de áreas rurales y se dedican al trabajo agrícola. Su experiencia laboral inadecuada para las áreas urbanas resulta en altas tasas de desempleo y pocas alternativas de generación de ingresos. La alta pérdida de activos, la dificultad para ingresar a los mercados laborales y las oportunidades limitadas para la generación de ingresos resultan en caídas sustanciales en las condiciones económicas y de bienestar mucho peores que las de los pobres urbanos.

A razón principal de las precarias condiciones de vida en el lugar de recepción, y la persistencia de éstas en el momento del asentamiento, responden a la dificultad que enfrenta la población desplazada para ingresar a actividades generadoras de ingresos y flujos productivos en los municipios de recepción. El carácter rural del conflicto colombiano implica que los hogares desplazados provienen de esta área y, por lo tanto, enfrentan pérdidas sustanciales de activos productivos y sus habilidades laborales, que se concentran en el sector agrícola, no son importantes en las áreas urbanas. Por lo tanto, sus dos activos principales, tierra y capital humano, se pierden o se deprecian al llegar al municipio receptor y esto da como resultado pocas oportunidades para emprender actividades productivas, ya sea con la incorporación a los mercados laborales o el inicio de proyectos comerciales.

La dificultad para acceder al mercado laboral y mantener un ingreso estable y suficiente en el lugar de recepción, causa pérdidas significativas en el bienestar de los hogares desplazados. La vulnerabilidad de la población no solo se debe al impacto inicial causado

por la migración, sino a la incapacidad de adaptarse a las condiciones en el lugar de llegada. Los obstáculos que enfrentan los desplazados en el mercado laboral, así como la posibilidad de iniciar proyectos de microempresas, influyen en el nivel de ingresos y, por lo tanto, en las decisiones equivocadas tomadas por el hogar (por ejemplo, recurrir al trabajo infantil) para mitigar el impacto económico. Las condiciones de trabajo y los procesos de generación de ingresos determinan no solo el bienestar a corto plazo de los hogares, sino la capacidad de superar el impacto inicial del desplazamiento o la probabilidad de llegar a la vulnerabilidad de las trampas de pobreza.

El vínculo con el sector informal está relacionado con la rama de actividad económica a la que está vinculada la población desplazada. La población desplazada tiene una mayor vinculación actual, en el sector agrícola, el comercio minorista (en el que se contemplan las ventas callejeras) y el servicio doméstico. Las actividades agrícolas en los hogares desplazados fueron mayores, antes del desplazamiento, y dicha participación no se recupera en el municipio receptor ya que no se requieren habilidades agrícolas con la misma intensidad en los sectores urbanos (21.8% vs. 5, 44%) Sin embargo, está claro que los desplazados intentan vincularse a este sector debido a su mayor experiencia, lo que explica la diferencia sustancial entre el porcentaje de población desplazada que participa en el sector agrícola (5,44%) en comparación con los no desplazados (1,65%).

Por parte del gobierno, para mejorar el perfil de empleo de la población desplazada o fomentar actividades comerciales, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creó el Plan Integral para la Atención de la Población Desplazada. Esto enfoca sus acciones en la orientación ocupacional, capacitación de trabajo productivo, capacitación en emprendimiento y asesoramiento en la formulación de proyectos. Además, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) diseñó múltiples hogares que generalmente atienden a niños de hasta cinco años, miembros de familias con vulnerabilidad socioeconómica en general, también ofrecen cocinas comunitarias y cuidado de niños para ayudar a las mujeres desplazadas, cabeza de familia, quienes deben trabajar y tienen dificultades para cuidar a sus hijos (Ibáñez y Moya, 2007).

Por otro lado, las instituciones no gubernamentales, agencias de cooperación u

organizaciones multilaterales llevan a cabo programas de generación de ingresos para promover la recuperación económica de la población desplazada. Por ejemplo, los programas de generación de ingresos financiados por USAID y operados por la Cooperative Housing Foundation (CHF), la Pan American Development Foundation (FUPAD) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), ofrecen capacitación laboral y programas de emprendimiento empresarial. Los beneficiarios de estos programas reciben capacitación en orientación ocupacional, temas psicosociales, conocimiento de unidades de negocios y aspectos laborales. La capacitación laboral respalda el proceso de generación de ingresos al identificar las habilidades, capacidades y limitaciones de los beneficiarios. Las empresas están destinadas a fortalecer las capacidades comerciales de los beneficiarios para apoyarlos en el proceso de gestión administrativa, financiera y comercial de micro y empresas familiares.

El enlace a los mercados laborales es lento y los trabajos a los que acceden son de baja calidad. Por otra parte, emprender actividades productivas propias, también parece una opción limitada, dadas las deficiencias de capital físico, obstáculos para acceder al crédito y bajo capital humano. Restricción para generar ingresos resulta en condiciones económicas precarias que parecen persistir en el tiempo y eso lleva a los hogares a adoptar estrategias que perpetúen la pobreza. La probabilidad, de la población desplazada, de caer en trampas de pobreza es, por lo tanto, muy alto. Diseñar programas especiales para promover la recuperación económica de la población desplazada es esencial, para evitar un legado de pobreza y exclusión para algunos de las principales víctimas del conflicto en Colombia.

Pero entonces legalmente ¿Qué hace el país?, pues bien, el Estado colombiano ha respondido a la situación de desplazamiento forzado con un marco legal sólido que se ha considerado uno de los enfoques legales más avanzados del mundo para abordar la asistencia a la población desplazada. Sin embargo, la aplicación de este ha sido lenta y truncada significando una reducción muy importante en su efectividad.

Conclusiones

El desplazamiento forzado afecta especialmente a la población en edad productiva. La gran mayoría de las víctimas están en la edad más productiva, entre los 14 y 60 años, lo cual puede explicar el fuerte impacto en las tasas de desempleo de la población desplazada en el municipio receptor. Casi el 63% están en este rango de edad, mientras el 32% son menores de 14 años y el restante 5,4% corresponde a adultos mayores de 60 años. El índice de dependencia de los hogares es significativo, un poco más del 37%, lo cual aunado a las malas condiciones laborales en el lugar de recepción, influye de manera negativa en la capacidad generadora de ingresos de los hogares.

Las difíciles condiciones de la población desplazada y su situación como víctimas del conflicto han promovido la creación de un marco legislativo fuerte y una asignación creciente de recursos públicos. A pesar de los esfuerzos del estado, las políticas públicas dirigidas a esta población todavía tienen debilidades. Los servicios que típicamente se prestan a la población pobre han sido se extiende a los desplazados y su cobertura es satisfactoria. Pero los programas especialmente diseñados para los desplazados, como los de estabilización socioeconómica, tienen una asignación de bajo presupuesto y poca cobertura. Esto ha significado que la población los desplazados aún no se han incorporado con éxito a las actividades productivas en el sitio de recepción, no puede cubrir sus necesidades básicas y tiene una alta dependencia de ayuda estatal. Es importante que las entidades estatales se concentren en promover programas de estabilización socioeconómica.

Paralelamente, no podemos desconocer la influencia de la migración masiva proveniente de Venezuela, puesto que Colombia al ser el país receptor tiene una gran responsabilidad y de igual manera unos retos que asumir, esta población vulnerable ingresa al mercado laboral como lo hacen los millones de desplazados y es recurrir al sector informal, el cual para septiembre de 2019, según las estadísticas del Dane, en las 13 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de hombres ocupados que eran informales fue de 43,6%, mientras que esta proporción para las mujeres fue de 48,3% y en el caso de las de las 23 ciudades y áreas metropolitanas, las que presentaron mayor proporción de informalidad fueron: Cúcuta A.M. (72,1%), Sincelejo (65,3%) y Santa Marta (62,5%).

Las ciudades con menor proporción de informalidad fueron: Bogotá D.C. (39,1%), Manizales A.M. (39,3%) y Medellín A.M. (41,4%). Unos porcentajes altos que nos permiten afirmar que las políticas públicas y todas las acciones que se realizan con respecto a esta materia están siendo insuficientes y que es difícil observar cómo más y más profesionales tienen que dedicarse a otras actividades para subsistir, mientras que muchas otras personas que viven de la informalidad viven luchando por sobrevivir día tras día.

Decidimos exponer y argumentar ¿por qué Colombia no genera más empleo? Consideramos que una parte de la solución se encuentra en identificar las dificultades para lograr los objetivos. La concentración de que las inversiones extranjeras se centran más en el sector minero y energético es un problema, ya que las MIPYMES (micro, pequeñas y medianas empresas) son los mayores generadores de empleo, sin embargo, son las que menos sobreviven. A todo esto, tenemos que agregar la alta informalidad, que son los principales obstáculos del mercado laboral actual.

Afirmación de la Escuela Nacional Sindical (ENS), según lo cual afirma que para esta situación es que la inversión extranjera directamente derivada de los TLC se concentró principalmente en el sector de la minería de petróleo y carbón, que no requiere mano de obra intensa.

En 2018, el sector minero y energético participó con el 0.9% del empleo nacional total (211,000 empleos), en comparación con el 12% de la industria manufacturera (2.7 millones de empleos), el 16.7% del sector agrícola (3.8 millones de puestos) y el 26.8% del sector de comercio, hoteles y restaurantes (alrededor de 6 millones). Además, se puede ver que la gran mayoría de los trabajos mineros se encuentran en pequeñas empresas, donde la informalidad y las condiciones laborales son precarias, inestables y riesgosas para la salud ocupacional y el bienestar de los trabajadores.

Según la ENS, otro factor importante que afecta la generación de empleos en el país es que está muy concentrado en las micro y pequeñas empresas (MIPYME), que son las que tienen una tasa de supervivencia más baja.

Hasta 2016, las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) generaron el 67% del empleo del país y el 28% del PIB (Producto Interno Bruto), que según la ENS es casi el mismo PIB generado por el Grupo Aval, que es uno de los más grandes del país, está presente en varios sectores económicos y es responsable del 25% del PIB nacional. Las cifras de Confecámaras apuntan a que, en 2016, el país tenía 2.5 millones de MIPYMES (94.7% micro y 4.9% pequeñas y medianas), lo que implica que solo 0.4% del total de las empresas nacionales son grandes y tienen más de 500 empleados. El problema es que de 1'075.908 empresas creadas entre 2013 y 2017, 1'011.613 (94%) y la mayoría de ellas Mipymes estaban rotas.

Otro de los retrasos en el mercado laboral colombiano es que hay una gran cantidad de empleos por cuenta propia, que el año pasado representaron el 44% de los más de 22 millones de empleados, esto es equivalente a 9,791,000 personas, la mayoría de ellas están en la base. puestos de trabajo y no requieren más preparación.

Según expertos de la ENS, si analizamos el mercado laboral por nivel de habilidad, en Colombia se dividen en tres grupos: los de altas habilidades (gerentes, profesionales, técnicos y profesionales asociados); de habilidades medias (oficinistas, trabajadores de servicios y ventas, agricultura calificada, artesano certificado, operarios, etc.); y de bajo nivel de habilidad (ocupaciones básicas y manuales).

El 60% de los empleos generados entre 2002 y 2016 (6,2 millones) fueron para ocupaciones de nivel medio de habilidades, especialmente en los sectores de transporte y comunicaciones, intermediación financiera, servicios comunales y personales, construcción y manufactura. Cuál es precisamente la categoría de trabajo más amenazada por los avances tecnológicos. Muchas de estas tareas requieren una combinación de trabajo técnico con sistemas y maquinaria de información, un campo que ha tenido numerosos avances tecnológicos en los últimos años.

Esto requiere proporcionar capacitación continua y de calidad a los trabajadores para que no se vean perjudicados en los nuevos entornos de trabajo y no tanto por la robotización, que tendrá más impactos en economías más insertadas en las cadenas de

suministro mundiales, sino por la precaria presencia del Estado en asuntos regulatorios asociados con el mundo del trabajo, y más frente a la alta informalidad y la propiedad de uno mismo (vive en sí mismo).

Se estima que el 65,7% de los trabajadores en el país carece de protección social (salud, pensiones y riesgos laborales), que aumenta al 87% en el sector rural. Además, hasta 2017, el 70% de la fuerza laboral del país ganaba menos de 1.5 salarios mínimos mensuales, más bajo que el costo de la canasta familiar básica.

No debe ser nuevo para nosotros que la tasa de informalidad aumente y aumente el empleo en hoteles y restaurantes, servicios comunales, sociales y personales y agricultura, negocios, que generan empleos bajo otras condiciones, como es el caso de lo que ofrecen firmas tipo Uber o Rappi.

En el primer semestre de 2018, se reportaron 1,406 casos de este tipo, en comparación con 803 en todo 2017. Pero lo más abrumador es la baja inscripción, tanto porque los trabajadores no conocen sus derechos en ese asunto, contenidos en la Ley 1010 de 2006, según El temor de denunciar el acoso en un entorno donde conseguir y mantener un trabajo es muy difícil.

Referencias:

- Cerguera, Sandra. (2018) *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización* (tesis de investigación, universidad Nacional de Colombia). Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/61930/1/530018202018.pdf> Guataqui, Juan (2001) *La Incidencia Del Contrato De Trabajo En El Mercado Laboral Colombiano*. Revista de economía del rosario. Recuperado de: https://www.urosario.edu.co/urosario_files/84/841cc157-8bf5-4eb6-a87d-0a7c83db849a.pdf.
- Estefanell, Lorena (2010). *Inventario De Malestar Percibido Por Inestabilidad Laboral*. Ciencias Psicológicas, ISSN: 1688-4094. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4595/459545425010>".
- Sánchez, Roberto. (2018) *Panorama laboral en Colombia: situación reciente y desafíos*. UN Periódico digital. Recuperado de: <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/panorama-laboral-en-colombia-situacion-reciente-y-desafios/>
- Redacción dinero. (2019) *¿Por qué Colombia no genera más empleo?* Revista Dinero. Recuperado de: <https://www.dinero.com/pais/articulo/situacion-del-empleo-en-colombia/270407>
- Román, Castaño, Villamizar. (2017). *postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia*. Universidad libre de Cúcuta. Recuperado de: <http://www.unilibrecucuta.edu.co/ojs/index.php/hipotesis/article/view/168/159>

- Redacción contratación. (2017) *Esta propuesta busca que haya más contratos a término indefinido*. Finanzas Personales. Recuperado de:
<https://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/trabajo-como-conseguir-que-haya-mas-trabajo-a-termino-indefinido/73935>
- Larios, J. (2013). *Flexibilidad Laboral: Eufemismo a una política de regresión*. Justicia Vol.23, 137-156.
- Bedin, A. (2001). *Los derechos humanos y neoliberalismo*. Bogotá: Magisterio.
- Arias, J. G. (2011). *El conflicto laboral colombiano*. Bogotá: Universidad la Gran Colombia
- Ibáñez, A., & Velásquez, A. (2008). *El impacto del desplazamiento forzoso en Colombia: condiciones socioeconómicas de la población desplazada, vinculación a los mercados laborales y políticas públicas* [Ebook]. Santiago de Chile. Retrieved from
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6151/S0800725_es.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6151/S0800725_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores, L., & Quintero, M. (2012). “*Cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores en Colombia*”. (Págs. 30-34). Disponible en:
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/761/1/27905.pdf>
- Román, J., Castaño, J. & Villamizar, N. “*Postulados de los principios de estabilidad laboral reforzada en Colombia*”. Disponible en: [file:/// 168-541-1-PB%20\(1\).pdf](file:///168-541-1-PB%20(1).pdf)

- Dane. *Mercado laboral: empleo y desarrollo*. (2019). Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>
- Leibovich, J., Nigrinis-Ospina, M., & Ramos-Veloza, M. (2006). Caracterización del mercado laboral rural en Colombia., Tomado de: <http://repositorio.banrep.gov.co/handle/20.500.12134/5426>
- Guevara Flétcher, Diego Andrés (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión Política*, 5(10), undefin. ISSN: 0124-0781. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/110/11051009.pdf>
- Posso Christian Manuel. "Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación postsecundaria". *Revista Desarrollo y Sociedad*, n.º 66 (2010): 65-113. <https://doi.org/10.13043/dys.66.3>
- Arango Domínguez, Ana María (2008). 10 años de desplazamiento forzoso en Colombia. La política, la cooperación internacional y la realidad de más de dos millones de colombianos. ISSN: 1657-7558. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=531/53113141002>