

LA INCIDENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO*

Juan Carlos Guataquí
Department of Sociology
University of Warwick

RESUMEN

Este artículo analiza la aparición, modalidades e incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. Desde el punto de vista histórico se presenta la introducción de dichos contratos y su progresiva evolución a través del tiempo, hasta llegar al marco contractual vigente. Posteriormente se abordan las implicaciones teóricas que el análisis de dicha figura legal conlleva en el estudio de la flexibilidad laboral, y se analiza la importancia del contrato escrito de trabajo en el mercado laboral urbano colombiano y en el contexto latinoamericano. Finalmente se presenta el estado actual de la discusión acerca de los costos laborales implícitos en los contratos de trabajo existentes en Colombia, y se realiza un ejercicio cuantitativo utilizando datos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) de 1997, del cual se extraen algunas conclusiones en cuanto a la incidencia del contrato de trabajo por género o tamaño de empresa.

*Palabras clave: Contrato de trabajo, mercado laboral, flexibilidad laboral, Colombia.
Clasificación JEL: K31, J30, 054*

* Este trabajo se inició cuando el autor estaba vinculado a la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario. Agradezco a Luis Eduardo Fajardo por su valiosa colaboración en la elaboración del componente legal de este artículo. Asimismo debo agradecer a Juan Miguel Gallego y Lina Sarmiento por el procesamiento de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida y de la Encuesta Nacional de Hogares, y a los asistentes al Seminario de Fedesarrollo por sus comentarios. También agradezco los comentarios de dos evaluadores anónimos de la revista.

I. INTRODUCCIÓN

El reciente deterioro de los niveles de empleo en Colombia ha traído a la palestra la discusión sobre la viabilidad y contenido de una posible reforma laboral. Dentro de dicha discusión uno de los temas más abordados ha sido el impacto de los costos laborales sobre la generación de empleo. Algunas relaciones causales han sido estimadas utilizando información proveniente de encuestas de hogares, en particular de sus módulos de informalidad, aunque aún no existe consenso sobre los niveles y las direcciones de causalidad de los elementos analizados.

Este artículo continúa con la discusión acerca de aspectos institucionales de la flexibilidad laboral en Colombia, iniciada en Guataquí y Fajardo (2000). En ese trabajo se analiza el impacto de las acciones de tutela y demandas de inexequibilidad sobre la flexibilidad laboral en Colombia. La relación entre dicho artículo y el presente está basada en dos criterios: Primero, el reconocimiento explícito de que la legislación, en particular la laboral, es un componente institucional sumamente importante a la hora de analizar el comportamiento particular de cada mercado de trabajo. Segundo, la búsqueda de otras fuentes de información que permitan elaborar miradas alternativas de análisis laboral y económico.

Este artículo es expresión de los dos criterios anteriores. Por una parte se realiza un análisis histórico y cuantitativo de un aspecto legal: el contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano, el cual es expresión de la presencia de criterios de formalidad en la relación laboral, con todas las implicaciones económicas y sociales que ello puede conllevar. Por otra parte se analiza una fuente alterna de información: la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) de 1997 la cual, dado su diseño y nivel de aplicación, permite realizar análisis representativos a nivel nacional.

La composición del documento es la siguiente. En la sección II se presentan algunos aspectos históricos del contrato de trabajo en Colombia, seguida por una revisión del estado actual de dicha figura legal en la sección III. La sección IV presenta una revisión de la literatura disponible sobre el tema de los costos laborales y los contratos de trabajo a nivel teórico. La sección V reseña dicha literatura a nivel empírico, con un énfasis particular al caso colombiano. El análisis empírico se inicia con la sección VI, en la cual se presenta la evolución de los costos de despido sin justa causa. Posteriormente en la sección VII se analiza la incidencia del contrato escrito de trabajo en el mercado laboral colombiano. La sección VIII presenta un ejercicio cuantitativo dirigido a evaluar los determinantes de la existencia de contratos escritos de trabajo (patrones formales de contratación laboral), en función de diversas características socioeconómicas de los individuos que componen la población económicamente activa (PEA) en la ECV de 1997. La sección IX concluye.

II. ALGUNOS ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los antecedentes de la figura legal del contrato de trabajo en Colombia se remontan a 1934. En aquel año fue promulgada la Ley 10 que en su Artículo 13 afirmaba que todo contrato de trabajo con empleados particulares se extendería por

escrito, conteniendo, además de las estipulaciones acordadas entre las partes, “las especificaciones del trabajo al que se obliga el empleado, la cuantía de la remuneración y la forma y periodo de pago; la duración del contrato, las causales que lo hagan caducar durante su vigencia y un certificado de salud...”. A su vez el Decreto Reglamentario 652 de 1935 establecía que los contratos de trabajo entre patrones y empleados se consignarían por escrito.

La primera definición específica de contrato de trabajo con referencia particular a su duración fue dada por la Ley 6 de 1945, según la cual “hay contrato de trabajo entre quien preste un servicio personal bajo la continua dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. No es, por lo tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que estas se sujeten a horario, reglamentos o control especial del patrono”. En esa época, se impuso un tope de 5 años a la duración de los contratos de termino fijo, buscando que el trabajador “no quedara encadenado por lapsos excesivos, impidiéndole así buscar, cuando a bien lo tenga, mejores condiciones de trabajo” (González, 1994, p. 223). En el campo de la economía laboral este comportamiento se define como Hipótesis de Asignación Eficiente del Riesgo, según la cual, ante la incertidumbre de los trabajadores con respecto a choques de demanda agregada, estos tienden a establecer contratos laborales de menor duración (Danziger, 1988; Murphy, 2000).

El Decreto 2127 de 1945, reglamentó la Ley 6 e introdujo los tres elementos hasta hoy considerados necesarios para que se configure un contrato de trabajo, a saber: i.) la actividad del trabajador; ii.) la dependencia del trabajador respecto del patrono; y iii.) el pago de un salario.

El avance de la legislación laboral colombiana continuó en 1950 cuando se dieron los primeros avances hacia la expedición de un Código Sustantivo del Trabajo. Mediante los Decretos 2663 y 3743 se regularon tanto el derecho individual como el colectivo. En 1961 la Ley 141 convirtió esos decretos en legislación permanente. Desde entonces, ha sufrido cambios menores con la Ley 65 de 1966, Ley 11 de 1984 y finalmente, una reforma sustancial mediante la Ley 50 de 1990.

III. ESTADO ACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO¹

Entre las modificaciones mas importantes al contrato de trabajo, se encuentran el Decreto Legislativo 2351 de 1965 y posteriormente la Ley 50 de 1990. Esta última norma introdujo cambios en el monto de indemnización que reciben los trabajadores bajo contrato a término indefinido cuando son despedidos sin justa causa. La Ley 50 también introdujo algunas modificaciones en los contratos a término fijo menores a doce meses.

¹ El término “estado actual” se refiere a la jurisprudencia existente en torno al tema hasta diciembre del 2001.

De acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, actualmente los empresarios cuentan con tres modalidades de contratación de trabajadores: contrato a término fijo, contrato a término indefinido, y contrato de trabajadores mediante el uso de Empresas de Servicios Temporales.² A continuación describimos las características de dichos contratos.

A. Contrato a término fijo

Según la legislación colombiana todo contrato verbal, así como cualquier contrato escrito en el que no se haya definido explícitamente su duración, se sobreentiende como a término indefinido. Por lo tanto, la legislación colombiana tiende a esperar que la incidencia del contrato a término fijo sea mas bien excepcional.

Aunque la renovación indefinida del contrato de trabajo fue considerada ajustada a los principios de la Constitución Nacional (control de exequibilidad) por la Corte Suprema de Justicia³, dicha característica fue demandada mediante mecanismo de tutela en 1995 y 1998. El fallo de la Corte Constitucional a ésta última demanda ha merecido un análisis particular (ver Guataquí y Fajardo, 2000) dada la interpretación que dicha sala hace al principio de la estabilidad laboral⁴:

... el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, sólo así se garantizará, de una parte la efectividad del principio de estabilidad, en cuanto "expectativa cierta y fundada" del trabajador de mantener su empleo, si de su parte ha observado las condiciones fijadas por el contrato y la ley.

(Sentencia C-016/98).

En este momento las implicaciones que dicho fallo puedan tener sobre la definición actual del contrato de trabajo plantean una situación particularmente preocupante: si dicho fallo genera una línea jurisprudencial de interpretación, se verá aun mas reducido el margen de aplicación del contrato a término fijo.

² Se hace referencia a las modalidades más recurrentes de contratación, a la luz de sus costos y de la generalidad de su aplicación. Sin embargo el Código Sustantivo del Trabajo, en su Título III, reconoce otros tipos de contrato de trabajo aplicables a situaciones particulares: Trabajo a Domicilio, Agentes Colocadores de Pólizas de Seguro, Representantes y Agentes Viajeros o Vendedores, Trabajadores de Oficinas de Registro Público Privadas, Profesores de Establecimientos Particulares de Enseñanza y Choferes de Servicio Familiar.

³ Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991, proferida en razón a la competencia transitoria que se le atribuyó a esta sala antes de la creación de la Corte Constitucional (Artículo 24 transitorio de la Constitución).

⁴ Cabe anotar que en caso de que un patrono sea demandado por no renovar un contrato a término fijo, debe demostrar que no violó el principio de estabilidad laboral.

B. Contrato a término indefinido

Este tipo de contrato, como ya se dijo, es el que aplica en todos los contratos laborales que no hayan especificado por escrito su duración. Está reglamentado por el Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, y desde el punto de vista de la flexibilidad laboral su aspecto más importante es la regulación que hace del monto de la indemnización que debe pagarse al trabajador en los casos de despido sin justa causa. Actualmente el monto de dicha indemnización es función creciente de los años de antigüedad del trabajador con dos puntos de inflexión que incrementan dicha pendiente: una antigüedad mayor a 10 años, y una antigüedad (al momento de entrar en vigencia la Ley 50 de 1990) mayor a 10 años, es decir, en este momento, mínimo 20 años de antigüedad en el empleo.

C. Empresas de servicios temporales

Los servicios prestados por este tipo de empresas ya existían antes de la última reforma laboral. La Ley 50 de 1990 y su Decreto Reglamentario 1707 de 1991 abordaron el tema de la temporalidad buscando mejorar la regulación de dicho tipo de actividad, más que tratando de ofrecer mayor flexibilidad a través de este tipo de contratos. En este punto cabe anotar simplemente que las Empresas de Servicio Temporal tienen todo el carácter de patronos, que asumen los costos laborales de cierto tipo de actividades de servicios, reducen dicho costo a la empresa contratante, y contratan a sus trabajadores mediante las dos modalidades de contrato ya anotadas, siendo lógico presumir que la modalidad más frecuente es la de contrato a término fijo.

IV. ASPECTOS TEÓRICOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

North (1990) afirma que las instituciones restringen el conjunto de elección de las personas al establecer ciertas limitantes a su interacción económica. Los individuos, conscientes de este hecho, han internalizado las ventajas que representa un tipo de organización jerárquica, en donde la autoridad recae sobre una persona que decide la forma en que se asignan los recursos en determinado proceso productivo.

En este orden de ideas el empleador (*Principal*) asume la coordinación de las actividades de la empresa, buscando las alternativas que permitan alcanzar la mayor eficiencia en la organización de la producción. Esta eficiencia puede verse amenazada por múltiples factores, uno de ellos, el mayor o menor grado de flexibilidad en el mercado laboral, el cual tiene aplicación inmediata en el ámbito de la empresa, en tres momentos principales: i.) en la habilidad de ajustar el insumo trabajo a cambios en la demanda; ii.) en la habilidad de ajustar el nivel de salarios de acuerdo a la productividad y capacidad de pago; y iii.) en la habilidad de reasignar trabajadores de acuerdo a los requerimientos de la producción.

Los elementos que influyen sobre estos tres momentos determinan la dinámica de la relación entre la legislación laboral y su nivel de flexibilidad, y la influencia

que tienen éstos sobre el comportamiento de la empresa. En esencia, la relación entre el empresario y el trabajador está marcada por un contrato. La duración y calidad de dicho contrato se ve afectada por la incertidumbre sobre la productividad del trabajador. El grado y costo de dicha incertidumbre se reflejan en la modalidad de contrato que el empresario le ofrece al trabajador. Por tal razón, la información disponible en el mercado laboral constituye una variable importante. En este sentido, la economía de los contratos enfatiza en los problemas de información como fundamento de cualquier análisis económico.

El contrato puede entenderse como un acuerdo entre dos partes que buscan establecer una relación económica teniendo en cuenta las restricciones de información. Los agentes ven en este mecanismo un medio para disminuir el costo de la información y minimizar la incertidumbre. Es importante explicar los diferentes arreglos a que pueden llegar individuos con diferentes conjuntos de información, siendo éste el principal elemento de conflicto de intereses. A diferencia del modelo neoclásico, en que los costos de transacción se asumen como cero, los individuos se preocupan por el entorno en que se desarrolla una transacción, por los costos inherentes a ella y por la ventaja que pueden obtener de la negociación dependiendo de la información adicional con que cuentan; en este sentido, es importante entender la manera en que los individuos reciben, procesan y transmiten dicha información (Stiglitz, 1985). Para el caso de los contratos de trabajo, existe extensa literatura que documenta la idea de que una incertidumbre creciente está asociada con contratos de trabajo de menor duración (ver por ejemplo Gray, 1978; Christofides y Wilton, 1983; Danziger, 1988; Murphy, 1992). El aspecto clave de dicha asociación está en determinar si la duración del contrato ha sido fijada por el empleador o si ha sido escogida por el trabajador, lo cual remite de inmediato a las características del ciclo económico y a la información disponible para el trabajador (información sobre su empleo o sobre otras vacantes) o para el empleador (indicadores sobre la productividad esperada del trabajador y su nivel de esfuerzo).

A. Los contratos de trabajo dentro del análisis de la flexibilidad laboral

El análisis de factores de flexibilidad en el mercado de trabajo apareció a inicios de los setenta, basado en principios marginalistas neoclásicos. El comportamiento desigual de los indicadores de desempleo entre países que experimentaban recesiones relativamente semejantes, llevó a buscar explicaciones nacionales específicas al incremento del desempleo y a su persistencia.

En su versión más austera, la teoría neoclásica del desempleo atribuye dicho fenómeno a situaciones donde los salarios se encuentran por encima del salario de equilibrio. De este modo, la flexibilidad del mercado de trabajo es un sinónimo de flexibilidad de los salarios y de su capacidad de ajuste. Sin embargo, la flexibilidad laboral ha evolucionado para involucrar una gama cada vez mayor de factores y elementos. Una de las definiciones más globales de flexibilidad laboral ha sido provista por Curry (1993): "...es esencialmente un concepto de mercados de trabajo. A medida que los mercados y el ciclo económico desarrollan sus cambios usuales, los

gerentes de las empresas encuentran deseable modificar el tamaño de sus nóminas. Este tipo de flexibilidad ha caracterizado toda la historia del Capitalismo” (Traducción del autor).

El análisis de la flexibilidad laboral tiene en este momento una situación paradójica entre el todo y sus partes. De cara a la realización de reformas laborales es necesario analizar cada uno de los elementos que pueden tener efecto sobre dicha flexibilidad, tal y como se analiza en este caso el tema de los contratos de trabajo. Por otra parte, Solow (1998) argumenta que la flexibilidad laboral nunca ha sido definida con rigor, pues simplemente se ha tendido a enumerar las posibles fuentes de rigidez, cuando lo que realmente se necesita es un indicador agregado de la rigidez del mercado de trabajo, que permitiría analizar los *trade-off* resultantes de diversas alternativas de política. Para lograr dicho objetivo Solow propone el uso de curvas de Beveridge. Esta metodología, aunque permite realizar comparaciones agregadas del grado de rigidez laboral, llevó a Solow a concluir que las diferencias en el desempleo entre países desarrollados, no están explicadas por diferencias en la flexibilidad de los mercados de trabajo.

A la anterior conclusión puede contraoponerse un argumento: la flexibilidad del mercado de trabajo debe relacionarse con la *persistencia* del desempleo, mas que con el alto que éste pueda exhibir. El desempleo de corto plazo simplemente refleja las condiciones variables del mercado, mientras que el desempleo de largo plazo es el que refleja fallas en el proceso de ajuste de los mercados (Kucera, 1998).

V. COSTOS LABORALES Y CONTRATOS DE TRABAJO: UNA REVISIÓN DE ESTUDIOS

El gran interrogante, en términos del alto desempleo actual, es la relación existente entre los costos implícitos de las diversas modalidades de contrato, la generación de empleo y la protección contra el desempleo (cuando la indemnización se constituye en la única alternativa de seguro de desempleo).

Los principales enfoques teóricos aplican elementos de modelos *insider-outsider* para explicar los efectos que la terminación de los contratos tiene sobre el empleo y sobre los desempleados. Fella (1999) utiliza un modelo de negociación estratégica para analizar costos de despido y factores que explican la renuncia por parte del trabajador. Su estudio arroja dos conclusiones: En primer lugar, la tasa de renunciaciones, que puede reflejar una dinámica más transparente del mercado de trabajo, se reduce ante la presencia de indemnizaciones, pues los trabajadores encuentran incentivos a no abandonar sus empleos. En segundo lugar, los empresarios enfrentan mayores costos para manejar cambios en su nómina.

Lazear (1990) utiliza información de series de tiempo de 22 países entre 1956 y 1984,⁵ para formular un modelo *insider – outsider* en el cual el salario incluye los

⁵ Las variables analizadas son fuerza de trabajo, ocupados, población total, horas promedio trabajadas, reglas de despido sin justa causa, preaviso y PIB.

costos de despido, y por consiguiente resulta superior al salario de equilibrio. Dicho salario incrementa la posibilidad de permanencia en el empleo de los ocupados (de hecho puede incrementar también su poder de negociación), mientras reduce la probabilidad que tienen los desempleados de ser contratados. Este autor concluye que para el caso de países europeos los altos costos de despido reducen el empleo (a una conclusión similar llegan Bentolia y Bertola, 1990).

Emerson (1988) ofrece una aproximación bastante intuitiva a los efectos de altos costos de despido: a la fecha de su estudio Italia exhibía uno de los menores niveles de movilidad laboral (tenía el más bajo porcentaje de trabajadores con empleos con menos de dos años de antigüedad) mientras que los Estados Unidos poseían el nivel más alto. De acuerdo con las estimaciones de Emerson, Estados Unidos poseía las reglas menos restrictivas de protección al empleo, e Italia las más restrictivas. Dicha conclusión parece contraevidente con la de Nickell (1997), para quien legislaciones laborales de protección al empleo estrictas, y en general la legislación sobre estándares laborales, no parecen tener efecto sobre el desempleo.

Para el caso colombiano pueden reseñarse los estudios de Kugler (1999, 2000), Heckman y Pagés (2000), Farné, Nupia y García (1999) y Tockman y Martínez (1999). Kugler (1999) utiliza datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) para siete ciudades en los meses de junio de 1988, 1992 y 1996. Al utilizar información proveniente del módulo de informalidad se asume que el empleo permanente está relacionado con la legislación que regula la contratación y el despido, y que el empleo temporal hace referencia a patrones informales de contratación. Su estudio concluye que las reformas laborales de la Ley 50 pueden llegar a explicar una reducción de la tasa de desempleo de 0.3 a 0.4% entre finales de los ochenta y mediados de los noventa. Kugler (2000) aplica una definición alternativa de trabajador informal, y obtiene conclusiones semejantes a su estudio de 1999, aunque los coeficientes de reducción del desempleo resultan superiores (entre 1.4 y 1.7%). Finalmente el estudio reconoce que la creciente flexibilidad de contratación y despido puede explicar parte del desempleo surgido luego de 1996, dado que durante etapas de auge es posible que se incrementen las contrataciones, mientras que durante etapas de recesión es posible que se incrementen los despidos.

En cuanto a la relación costos laborales – competitividad (que en cierto modo incorpora los costos de despido) podemos reseñar dos estudios: Farné, Nupia y García (1999) y Tockman y Martínez (1999). El primer estudio analiza la evolución de los costos laborales sin enfatizar la modalidad de contrato (utiliza el carácter permanente o temporal del empleo) mientras que el segundo tiene referencias a la modalidad de contrato (ver Cuadro 1). Los autores concluyen que el empleo tiene una reacción positiva a reducciones en los costos laborales, en niveles semejantes a la evidencia internacional, con mayor soporte para el caso de los trabajadores no calificados, pero no así para los calificados, cuyo determinante parece estar más relacionado con la dinámica de la producción que con la de los costos. Tockman y Martínez (1999) analizan la relación entre costos laborales y competitividad. En su estudio Colombia es uno de los países que ha perdido competitividad, no debido a

reducciones de la productividad, sino en razón al incremento del costo laboral expresado en dólares, explicado a su vez por el incremento de los salarios reales, y en mayor parte, por factores cambiarios. Los autores sugieren reducir la contratación temporal y el costo de contratos de largo plazo, y avanzar en la búsqueda de mecanismos más proactivos de negociación colectiva.

Cuadro 1
Composición Porcentual de los ocupados asalariados por tipo de contrato

Fecha	Contrato a Término Fijo	Contrato a Término Indefinido	Sin Contrato Escrito ⁴
Como porcentaje del empleo industrial ¹			
1988	7.4	62.7	29.9
1996	7.7	65.4	26.9
Como porcentaje del empleo total nacional ²			
1997	7.4	31.9	60.7
Como porcentaje del empleo total (7 ciudades) ³			
2000 Marzo	14.6	41.3	44.1
2000 Junio	16.5	36.9	46.6

¹ Fuente: Tockman y Martínez (1999).

² Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta de Calidad de Vida (1997).

³ Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (2000).

⁴ Debe entenderse que de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, estos ocupados cuentan con contrato de trabajo verbal, el cual se entiende como a término indefinido.

VI. LA EVOLUCIÓN DE LOS COSTOS DE DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

La Tabla 1 muestra los montos de la indemnización por despido sin justa causa de los contratos a término indefinido. Dichos montos han sido modificados en dos ocasiones en la historia reciente de la legislación laboral, mediante el Decreto 2351 de 1965, y mediante la Ley 50 de 1990.

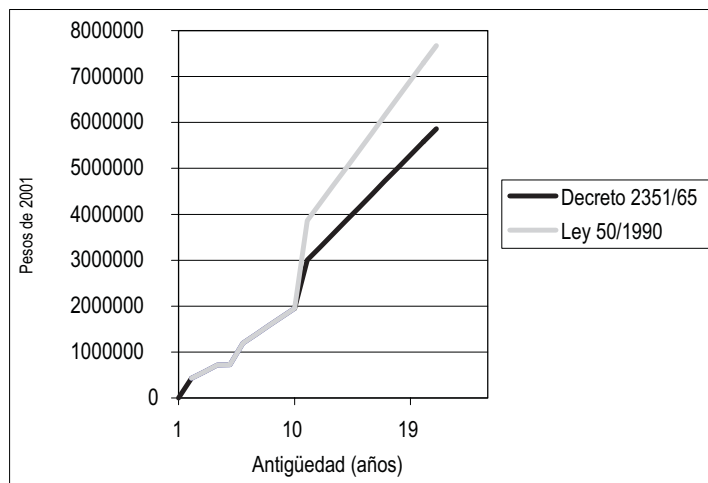
Tabla 1
Indemnización por despido sin justa causa

Antigüedad	Decreto 2351 de 1965	Ley 50 de 1990
Menos de un año	45 días de salario	45 días de salario
Más de un año y menos de cinco	45 días de salario por el primer año y 15 días de salario adicionales por cada año adicional	45 días de salario por el primer año y 15 días de salario adicionales por cada año adicional
Más de cinco años y menos de diez	45 días de salario por el primer año y 20 días de salario adicionales por cada año adicional	45 días de salario por el primer año y 20 días de salario adicionales por cada año adicional
Más de diez años	45 días de salario por el primer año y 30 días de salario adicionales por cada año adicional. Acción de Reintegro por decisión del juez.	45 días de salario por el primer año y 40 días de salario adicionales por cada año adicional. Régimen de transición por decisión individual.

Fuente: Código Sustantivo del Trabajo.

Como puede apreciarse, los 10 días adicionales incrementados a la indemnización por despido sin justa causa ante una antigüedad de más de 10 años representaron el *trade-off* que implicó la eliminación de la Acción de Reintegro. Cabe suponer que en términos de costos comparativos el incremento de la indemnización resultaba menos costoso que la Acción misma. Nótese en el Gráfico 1 la evolución creciente de la indemnización a través del tiempo (el reconocimiento a la antigüedad) y el crecimiento de los diez días adicionales luego de 10 años de antigüedad reconocido en la Ley 50 de 1990.

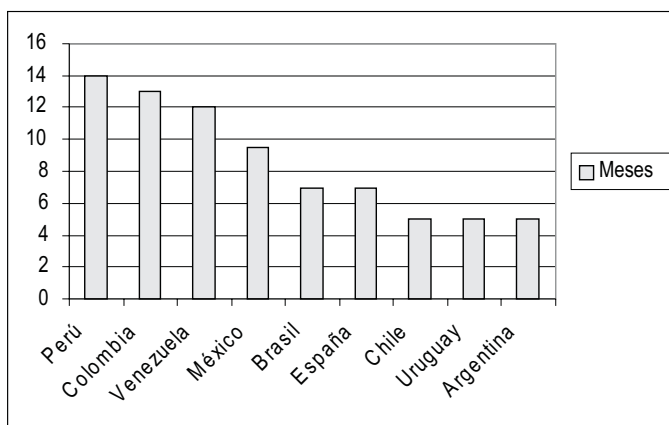
Gráfico 1
Indemnización al despido sin justa causa



Fuente: Código Sustantivo del Trabajo y cálculos del autor.

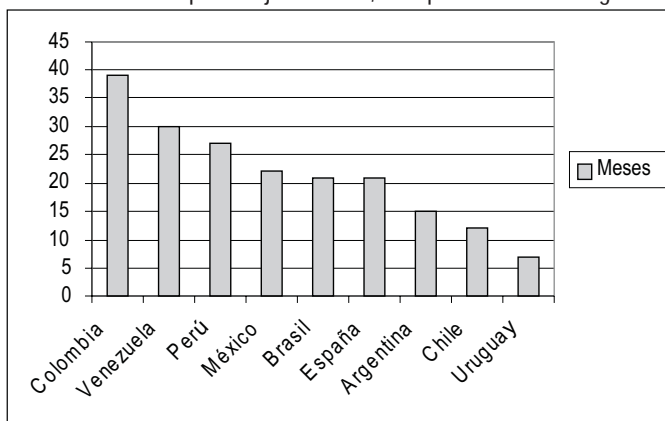
Cabe preguntarse cuál es el costo de la indemnización comparada con otros países de entornos semejantes. Con base en el estudio de OIT (1996) puede presentarse el siguiente cuadro comparativo de descomposición del costo laboral, para trabajadores con cinco y quince años de antigüedad (Gráficos 2 y 3, respectivamente). Como puede apreciarse, el monto de la indemnización por despido sin justa causa varía entre los países analizados. Perú, Colombia, Venezuela y México exhiben los montos más elevados. Otro tipo de inflexibilidad se exhibe en Uruguay, donde a excepción de una falta grave del trabajador, todo despido es injustificado. Chile y Perú contienen en sus legislaciones referencias particulares a trabajadores con más de 10 años de antigüedad. Es probable que como resultado de la reforma laboral reciente, las indemnizaciones se hayan reducido para el caso de Argentina.

Gráfico 2
Costo del despido sin justa causa, con cinco años de antigüedad



Fuente: OIT. Panorama Laboral, 1996.

Gráfico 3
Costo del despido sin justa causa, con quince años de antigüedad



Fuente: OIT. Panorama Laboral, 1996.

La situación de la legislación colombiana bien merece algunas consideraciones. La reforma laboral colombiana implicó una serie de modificaciones que hacían más viables los despidos colectivos y la contratación de trabajadores temporales, características que conjuntamente la diferencian en gran medida de otras legislaciones laborales que tienen a su vez una alta indemnización por despido y restricciones a los despidos colectivos, y de otros países que se encuentran en el extremo más flexible del espectro con un menor costo del despido junto con una ampliación de las causales de despido (ver Tabla Comparativa, Anexo).

Sin embargo la posición de nuestra legislación laboral dista aún de ofrecer la mayor eficiencia posible, y dicha eficiencia podría ser alcanzada modificando algunos aspectos operativos y no simplemente el monto y las causales del despido sin justa causa. En una interesante recopilación de la problemática actual de los costos de despido, Lora y Pagés (1997) plantean algunos aspectos de interés como posibles temas de reforma laboral. En lo referente a las deficiencias exhibidas por las legislaciones analizadas en el estudio de Lora y Pagés, a continuación se seleccionan algunas que pueden ser de interés para Colombia:

- Falta de distinción entre despido arbitrario y despido originado por la necesidad económica. El Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo no contempla como justa causa la necesidad económica, e incluso es particularmente “premonitorio” al no permitir al empleador denunciar extemporáneamente la Convención Colectiva de Trabajo motivado por la situación económica, impidiendo replantear las condiciones laborales.
- Indemnización como despido concebida como impuesto y no como seguro de desempleo. Protege el puesto de trabajo, incluso artificialmente (ver deficiencia anterior) en lugar de proteger el poder adquisitivo del trabajador.
- Carencia del aporte como previsión. En Colombia la indemnización como tal no se acumula en una cuenta de ahorro, lo cual la haría más transparente. En casos de cierre esto plantea un problema social mayor.
- Una indemnización constante en función del último salario. Esto tiene dos efectos particulares ya que afecta en mayor medida empresas cuya actividad tiene altas fluctuaciones estacionales o cíclicas, y penaliza empresas que realizan provisiones en función del salario corriente, cuando el salario referencia para indemnización es el último salario.

VII. ¿QUÉ INCIDENCIA TIENEN LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL MERCADO LABORAL COLOMBIANO? UNA VISIÓN DE LA COYUNTURA RECIENTE

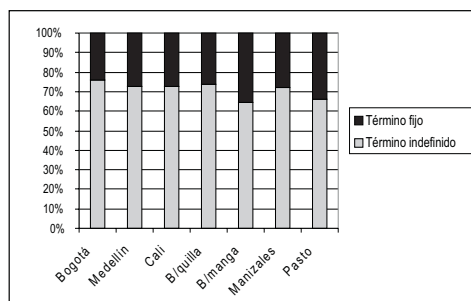
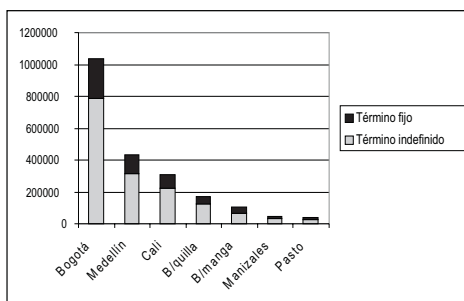
Aunque el contrato escrito de trabajo viene siendo utilizado de tiempo atrás en el país, no existen series históricas que contengan estadísticas agregadas sobre el número de ocupados con dicho contrato. En las etapas de junio y septiembre del año 2000 fue introducido en el formulario de la ENH una pregunta sobre el contrato escrito de trabajo, y su carácter fijo o indefinido. Por otra parte, en el módulo de capacitación de la ECV, realizada en 1997 con cobertura nacional, fueron incluidas preguntas relacionadas con el carácter contractual (verbal, escrito) del empleo. El Cuadro 1 presenta un análisis de dicha información, junto con otros datos recopilados de otras fuentes.

A pesar de sus diferencias cronológicas y de cobertura sectorial las estadísticas contienen información de interés y reflejan algunos hechos estilizados del mercado laboral. Tanto la ENH como la ECV muestran que el contrato a termino fijo tiene una incidencia menor, lo cual puede atribuirse en parte a su reciente creación en comparación con el contrato a termino indefinido (para los empleos formales) y al alto nivel de informalidad. Las actividades industriales generan mayor formalidad (en cuanto a la incidencia de los contratos indefinidos) y el carácter urbano/rural del empleo modifica notoriamente el grado de incidencia del contrato escrito de trabajo (por ejemplo, en la ECV el porcentaje de ocupados asalariados sin contrato escrito de trabajo representa cerca del 60% del empleo asalariado total nacional).

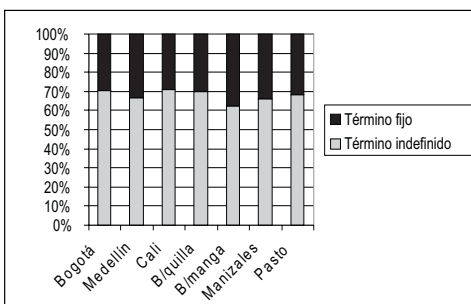
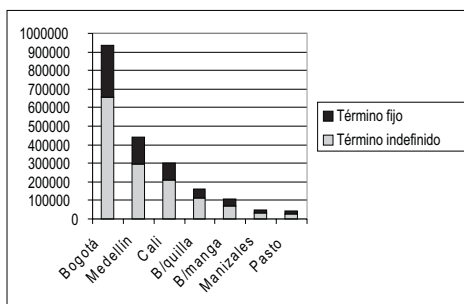
Un análisis detallado de los datos de la ENH muestra algunos patrones de interés: entre las siete principales ciudades, la incidencia del contrato de trabajo resulta ser semejante, sin importar el tamaño del mercado de trabajo analizado. El Gráfico 4 muestra dicha participación para las siete principales áreas metropolitanas en marzo y junio de 2000.

Gráfico 4
Participación porcentual del contrato escrito. Siete ciudades

Marzo de 2000



Junio de 2000



Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (2000).

Otro aspecto de interés es el relacionado con la variación de la composición porcentual del tipo de contrato. La reducción del número de trabajadores con contrato a término indefinido se descompone en tres posibilidades: es contratado de nuevo mediante un contrato a término fijo, busca empleo como cesante, o se retira de la fuerza de trabajo. La primera posibilidad tiene explicaciones desde el punto de vista del empleador (el contrato a término fijo tiene menores costos de despido) y, teóricamente, desde el lado del trabajador, aunque esta última no parezca tener soporte empírico para el caso colombiano. Hablamos de la hipótesis de distribución eficiente del riesgo, la cual afirma que en etapas de recesión económica el número de trabajadores con contrato a término indefinido se reduce, pues dicho tipo de contrato es el más afectado por la incertidumbre; a mayor incertidumbre, menor duración de los contratos (Danziger, 1988; Murphy 2000).⁶

Para el caso colombiano, las dos primeras parecen ser las dinámicas más recurrentes, pues de hecho gran parte del desempleo está explicado por crecientes presiones de oferta, lo cual en cierto modo descarta un creciente número de trabajadores desincentivados. A pesar de la escasa información sobre el tipo de contratos de trabajo (sólo contamos con dos etapas de la ENH) se observa que, para el total de las siete ciudades, el número de trabajadores con contrato a término indefinido se reduce, mientras que se incrementa la cantidad de trabajadores con contrato a término fijo (ver Cuadros 2 y 3). Dado que esta es la modalidad contractual más flexible, es razonable suponer que dicha modalidad de contrato será la opción más recurrente de cara a una recuperación de la economía.

Cuadro 2
Ocupados por tipo de contrato escrito.

Ciudad	Marzo 2000		Junio 2000	
	Término indefinido	Término fijo	Término indefinido	Término fijo
7 Ciudades	1'576.474	557.447	1'407.090	631.073
Barranquilla	123.726	44.103	113.289	48.290
Bucaramanga	67.960	37.176	68.262	41.041
Bogotá	789.048	247.988	656.226	277.430
Manizales	33.436	12.973	33.338	16.885
Medellín	313.681	118.230	294.612	146.954
Cali	224.447	84.704	212.237	86.895
Pasto	24.176	12.273	29.126	13.578

Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (2000).

⁶ Es importante tener en cuenta el nivel de habilidad del trabajador y su efecto sobre el tipo de contrato. Los menos hábiles, aversos al riesgo, negocian contratos implícitos. Los más hábiles, contratos explícitos. El artículo de Murphy analiza los contratos explícitos.

Cuadro 3
Variación de ocupados y cesantes

Ciudad	Variación		
	Término Indefinido	Término Fijo	Cesantes
7 Ciudades	-169.384	73.626	-137.843
Bogotá	-132.822	29.442	7.603
Medellín	-19.069	28.724	-19.636
Cali	-12.210	2.191	-125.832
Barranquilla	-10.437	4.187	758
Bucaramanga	302	3.865	-4.913
Manizales	-98	3.912	3.196
Pasto	4950	1.305	981

Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (2000).

En conclusión, para el total de las siete ciudades se reduce el número de ocupados a término indefinido y la creación de empleo se da a través de contratos a término fijo. Un análisis detallado de cada ciudad muestra que en las cuatro grandes ciudades se reduce el número de ocupados a término indefinido, y que Bucaramanga y Cali parecen evidenciar algún tipo de reducción de la oferta de trabajo; el número de cesantes se reduce, pero dicha reducción no se traduce en incremento de ocupados.

Algo que también resulta particularmente preocupante es la baja incidencia de la relación contractual escrita. Si bien el Código Sustantivo del Trabajo contempla el contrato verbal como una de las modalidades legalmente aprobadas en Colombia, también es cierto que la modalidad escrita en teoría ofrece mayores garantías para el trabajador, por la facilidad de probar sus derechos ante las autoridades en caso de presentarse un conflicto con el empleador. Sin embargo su presencia es relativamente baja en el mercado laboral colombiano. El Cuadro 4 muestra las participaciones porcentuales del contrato de trabajo escrito. Si bien no resulta sorprendente la baja participación del contrato escrito sobre el total de ocupados (bien podría explicarse por un alto componente de trabajadores por cuenta propia), si lo es cuando se analiza su baja ocurrencia entre trabajadores con relación asalariada (asumiendo que la formalidad es mayor entre los asalariados que entre los trabajadores por cuenta propia). En el sector formal sería más plausible encontrar las relaciones laborales de los asalariados reguladas por contratos escritos.

Cuadro 4
Incidencia porcentual del contrato de trabajo escrito

Participación Porcentual	Marzo 2000	Junio 2000
Como porcentaje del total de ocupados		
Contrato a Término Fijo	9.7	11.7
Contrato a Término Indefinido	27.3	26.1
Contrato Escrito (Suma)	36.9	37.8
Como porcentaje del total de ocupados asalariados		
Contrato a Término Fijo	15.1	17.8
Contrato a Término Indefinido	42.6	39.8
Contrato Escrito (Suma)	57.8	57.6

Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta Nacional de Hogares (2000).

VIII. UN EJERCICIO UTILIZANDO LA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA 1997

La ECV de 1997 incluye en su cuestionario preguntas particularmente importantes en el campo laboral. El módulo de capacitación para el trabajo incluye una serie de preguntas sobre el tema que fueron aplicadas a toda la Población en Edad de Trabajar (PET), es decir individuos mayores de 12 años al momento de la aplicación de la encuesta, junto con una pregunta particular sobre contrato de trabajo aplicada a dicha población, indagando el carácter fijo o indefinido de dicho contrato.⁷

Cuadro 5
Incidencia de los contratos de trabajo en la ECV

	Como % de la PET	Como % de ocupados
No tiene contrato de trabajo (indefinido o a término fijo)	79.20	60.67
Tiene contrato de trabajo	20.80	39.33
a término fijo	16.88	31.91
a término indefinido	3.92	7.42
Total	100.00	100.00

Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta de Calidad de Vida (1997). La población en Edad de Trabajar (PET) se refiere a ocupados y desocupados.

⁷ Las preguntas sobre contrato de trabajo incluidas en la ECV y en la ENH tienen leves diferencias de tipo jurídico que pueden implicar un diferente análisis conceptual. Mientras que la ECV indaga sobre el contrato de trabajo a término fijo o indefinido sin precisar si es escrito, la ENH aborda esta cuestión en dos fases. Inicialmente pregunta si el individuo tiene contrato de trabajo escrito, y luego indaga si dicho contrato es a término fijo o indefinido. Cabe analizar las implicaciones a la luz de la nota 4 en el Cuadro 1.

El Cuadro 5 presenta un resumen de las principales estadísticas descriptivas, una vez se realiza el filtro por contrato de trabajo. Del total de la PET, sólo el 20.8% cuenta con un contrato de trabajo. Este porcentaje es puramente descriptivo, pues el análisis debe enfocarse a los individuos ocupados, y no a la PET que incluye ocupados y desempleados. Para dicho grupo la incidencia se incrementa, pasando a un 39.3%, con primacía del contrato a término indefinido (31.9%) sobre el contrato a término fijo (7.4%), como ya lo anotamos en el Cuadro 1. La edad promedio de los contratados a término indefinido (34 años) es mayor a la de los contratados a término fijo (30 años); esta diferencia resulta estadísticamente significativa al aplicar una prueba de Wald.

La ECV clasifica a la PET en nueve actividades ocupacionales. Este ejercicio se concentra en aquellas actividades donde los individuos reciben un ingreso laboral por su ocupación. Teniendo en cuenta que dichas actividades a su vez se dividen en nueve categorías, dependiendo de la posición ocupacional del individuo en el ejercicio de su trabajo, se analizó la incidencia del contrato de trabajo sobre las mismas.⁸ Para ello, inicialmente se filtraron posibles errores de definición o inconsistencias, ya que sólo dos de las categorías ocupacionales eran asalariadas, por lo que se esperaba que no existiesen individuos con contrato de trabajo en las demás categorías ocupacionales. El resultado de dicho filtro muestra que todos los individuos que respondieron a la pregunta sobre contrato a término indefinido o fijo (pregunta *j18*) pertenecen a las categorías ocupacionales 1 ó 2. De ellos, el 83.6% laboran en el sector privado, con una primacía del contrato a término indefinido (66.8%) sobre el contrato a término fijo (16.7%). Los trabajadores del sector público representan el 16.4% de los ocupados con contrato de trabajo, con una mayor participación del contrato a término indefinido (14.3%) y menor del contrato a término fijo (2.1%).

También se analizó el nivel educativo de los ocupados de acuerdo a su tipo de contrato, análisis resumido en el Cuadro 6. Se utilizaron cinco niveles de clasificación de acuerdo a la información disponible en el módulo de educación de la ECV: ningún nivel de educación, primaria, secundaria, superior, y postgrado. Es importante anotar que dada la cobertura nacional de la ECV, los niveles educativos detectados en ésta suelen ser menores que aquellos que se obtienen cuando se analizan las estadísticas educativas de la ENH. Esto es explicado por el hecho que los niveles educativos en las zonas rurales tienden a ser menores a los de las zonas urbanas (de usual cobertura por la ENH), y por ello modifican el espectro educativo.

⁸ En su orden las nueve categorías son: i.) obrero, empleado particular; ii.) obrero, empleado del Gobierno; iii.) jornalero(a) o peón; iv.) empleado(a) doméstico(a); v.) profesional independiente; vi.) trabajador(a) cuenta propia; vii.) patrón(a) o empleador(a); viii.) trabajador(a) de su propia finca, arriendo, aparcería; y ix.) trabajador(a) familiar sin remuneración.

Cuadro 6
Distribución porcentual de los ocupados con contrato escrito por nivel educativo

Tipo de Contrato	Ninguno	Primaria	Secundaria	Superior Universitaria	Posgrado	Total
Distribución porcentual conjunta						
Indefinido	0.098	0.371	0.261	0.071	0.010	0.810
Fijo	0.022	0.083	0.624	0.194	0.004	0.190
Total	0.119	0.453	0.323	0.090	0.014	1.000
Composición porcentual por tipo de contrato						
Indefinido	0.820	0.818	0.807	0.785	0.717	0.810
Fijo	0.180	0.182	0.193	0.215	0.283	0.190
Total	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Composición porcentual por nivel educativo						
Indefinido	0.121	0.458	0.322	0.087	0.012	1.000
Fijo	0.113	0.435	0.329	0.102	0.021	1.000
Total	0.119	0.453	0.323	0.090	0.014	1.000

Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta de Calidad de Vida (1997).

A grandes rasgos no parece existir un patrón de interrelación entre la educación y la calidad del contrato (su duración, en este caso). De hecho, a medida que se incrementa la educación la incidencia de los contratos a término indefinido se reduce y no hay un diferencial entre tipos de contrato y nivel educativo; se esperaría que a medida que la educación se incrementa, el contrato a término indefinido sea una modalidad más recurrente, suponiendo que la educación es la señal que los trabajadores envían al empleador en términos de su productividad potencial.

A. Modelo Probit de contrato de trabajo

Utilizando un modelo de respuesta cualitativa Probit se estimó la probabilidad de contar con un contrato escrito de trabajo en función de algunas variables socioeconómicas. Estos modelos estiman la probabilidad de que ocurra un evento, de la siguiente forma:

$$Pr(Y = 1) = F(X, \beta)$$

$$Pr(Y = 0) = 1 - F(X, \beta)$$

donde $Pr(Y = 1)$ representa, en nuestro caso, la probabilidad de que una persona tenga un contrato laboral. X representa un vector de variables independientes que

incluye: el género; la edad,⁹ el nivel de educación y el tamaño de la empresa donde trabaja la persona. De otra parte, β es un vector de parámetros que reflejan el impacto de un cambio en X sobre la probabilidad que un individuo tenga contrato laboral. A partir de la información disponible, se buscan los factores que determinan la relación laboral entre empleadores y asalariados.

Como es conocido, en los modelos Probit, F es la función de densidad acumulativa normal:

$$Pr(Y = 1) = \int_{-\infty}^{\beta'X} \phi(t) dt = \Phi(\beta'X)$$

donde $\Phi(\beta'X)$ es la función de distribución normal estándar (ver por ejemplo Greene, 2000). Dado que este tipo de modelos no son lineales, los parámetros β no pueden ser interpretados como los cambios marginales en el valor esperado condicionado de Y , $E[Y|X]$, cuando cambia X . Los efectos marginales son iguales a

$$\frac{\partial E[Y|X]}{\partial X} = \phi(\beta'X)\beta$$

donde $\phi(t)$ es la función de densidad de la distribución normal. Las estimaciones se efectuaron en STATA y los resultados obtenidos se presentan en el Cuadro 7.

B. Resultados

Nuestra estimación arroja varios resultados. Para comenzar, todas las variables tienen adecuados niveles de significancia estadística. A excepción del género, todos los coeficientes resultan tener el signo esperado, resultado muy importante para la edad y la edad al cuadrado, que son variables no cualitativas. El signo de dichas variables describe el comportamiento esperado, según el cual la probabilidad de tener un contrato escrito de trabajo se incrementa con la edad, alcanzando un punto máximo a partir del cual dicha probabilidad disminuye. Las variables de educación también confirman los resultados esperados, en el sentido que muestran la importancia que tiene la mejora de los niveles educativos en la probabilidad de obtener empleo formal.

⁹ Además se incluye la variable edad al cuadrado para recoger los efectos de una aproximación a una relación cuadrática entre la edad del individuo y la probabilidad de que éste tenga un contrato laboral.

Cuadro 7
Modelo Probit de contratos de trabajo

Variable	Coef.	ESCH	t Stat.	p. val.	[Int. Conf. 95%]	
Género	0.2624	0.0414	6.3300	0.0000	0.1811	0.3436
Edad	0.0281	0.0073	3.8300	0.0000	0.0137	0.0425
Edad ²	-0.0005	0.0009	-5.2300	0.0000	-0.0007	-0.0003
Primaria	0.3715	0.0754	4.9300	0.0000	0.2238	0.5193
Secundaria	0.9701	0.0764	12.6900	0.0000	0.8203	1.1200
Superior	1.0542	0.0900	11.7100	0.0000	0.8777	1.2307
Postgrado	1.0714	0.1739	6.1600	0.0000	0.7306	1.4123
2 a 5 trabajadores	3.0575	0.2891	10.5700	0.0000	2.4907	3.6242
6 a 10 trabajadores	3.5999	0.2914	12.3600	0.0000	3.0288	4.1710
11 a 49 trabajadores	4.2658	0.2912	14.6500	0.0000	3.6950	4.8367
50 o más trabajadores	5.0403	0.2920	17.2600	0.0000	4.4680	5.6127
Intercepto	-4.7331	0.3395	-13.940	0.0000	-5.3986	-4.0677

Nota: ESCH indica error estándar consistente a heteroscedasticidad.

Finalmente, el tamaño de la empresa responde de forma adecuada a lo esperado. Empresas más grandes reflejan dicho tamaño en una mayor formalidad, vinculando a sus trabajadores mediante contratos de trabajo (la probabilidad de contar con un contrato de trabajo escrito es creciente en relación al tamaño de la empresa). En este punto resulta interesante el dilema de política económica planteado por los resultados del ejercicio. López (1996) en su evaluación del Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa (PNDM) resaltó el carácter *extensivo* del empleo microempresarial dada la tasa de mortalidad de las empresas una vez clasificadas por su tamaño (las empresas con menor planta de personal exhibían la menor tasa de mortalidad, mientras que las pequeñas empresas mostraban tasas de mortalidad más altas). Contrastando nuestros resultados con dichos resultados el dilema esencialmente es: cantidad (mucho empleo informal) vs. calidad (poco empleo informal). Un programa de generación de empleo microempresarial tendrá que tener en cuenta que, dada la evidencia existente, el empleo microempresarial tiene mayores probabilidades de sobrevivencia si es generado en empresas de menor tamaño. Y si se sigue dicho precepto, a la luz de nuestros resultados, esto solo es posible sacrificando la calidad del empleo generado.

La variable género merece un análisis especial, ya que como se mencionó antes su coeficiente asociado no resulta con el signo esperado. De acuerdo a la definición de esta variable (1 = hombre, 2 = mujer) se esperaría un coeficiente negativo¹⁰. Sin embargo, el coeficiente de la variable establece que una mujer tiene una probabilidad mayor de obtener un empleo bajo la figura de contrato de trabajo escrito. A la

10 Guataquí et al (2000) al analizar las diversas modalidades de discriminación, en particular el acceso al empleo encuentran que en igualdad de condiciones socioeconómicas, el hombre tiene una probabilidad mayor de obtener empleo que la mujer.

luz de la literatura disponible dicho resultado parece contradictorio, por lo cual se analizaron más detalladamente las características socioeconómicas de esta muestra buscando argumentos que expliquen el resultado. La hipótesis es que las características particulares de las ocupadas generan dicha probabilidad. A continuación se presentan algunos resultados dirigidos a sustentar dicha hipótesis.

El Cuadro 8 muestra la clasificación de los ocupados por tipo de ocupación. Como anotamos previamente, el modelo Probit fue aplicado solamente a las cuatro primeras categorías, las cuales por definición tienen dos de los elementos que generan la figura contractual: remuneración asalariada y relación de subordinación. De dicha clasificación podemos resaltar varias características esperadas y otras novedosas que pueden ofrecer alguna explicación al resultado que se desea explicar. El empleo doméstico sigue siendo predominantemente femenino (97%) y el trabajo agrícola de jornalero tiene un marcado carácter masculino (88%). Nuestra clasificación agrupa cerca del 62% del empleo femenino y el 52% del empleo masculino. Si tomamos dichos porcentajes como un total, las mujeres representan un porcentaje semejante al de los hombres en el empleo privado (cerca del 50%) pero cuentan con un porcentaje más alto como empleadas del gobierno (60%), un tipo de empleo casi siempre enmarcado dentro del sector formal, en el cual la relación contractual escrita es preponderante.

Cuadro 8
Distribución porcentual de ocupados por tipo de ocupación y género
Encuesta de Calidad de Vida de 1997

Tipo de Ocupación	Masculino	Femenino	Total
Empleado privado	20.6	14.1	34.7
Empleado del gobierno	3.2	3.6	6.8
Jornalero	9.0	0.8	9.8
Empleado Domestico	0.2	4.6	4.7
Profesional Independiente	0.6	0.5	1.1
Trabajador Independiente	20.2	12.6	32.8
Patrón/Empleador	3.2	0.8	4.0
Trabajador de su propia finca	5.8	0.4	6.2
Total	62.7	37.3	100.0

Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta de Calidad de Vida (1997).

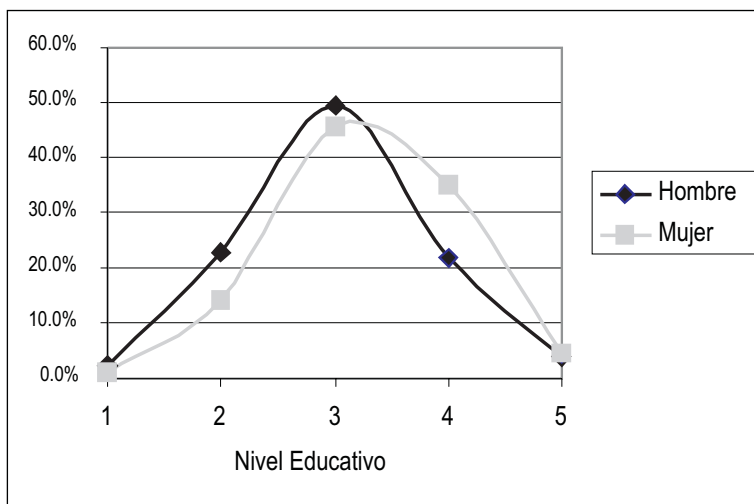
Las características educativas de los ocupados constituyen un aspecto de particular interés. El Gráfico 5 presenta la composición porcentual de los ocupados con contrato escrito de trabajo en cuanto a sus niveles educativos. A pesar de que la distribución porcentual entre hombres y mujeres es semejante, con un mayor peso porcentual concentrado en individuos con educación secundaria, el empleo femenino que cuenta con contrato escrito de trabajo se concentra en su mayor parte en altos niveles educativos. Del total del empleo femenino analizado, el 85% cuenta con niveles educativos iguales o superiores a la educación secundaria, con una noto-

ria participación de mujeres profesionales (35% del empleo femenino y 60% del empleo total con ese nivel educativo).

En síntesis, la probabilidad diferencial a favor de la mujer en términos del contrato de trabajo parece estar explicada por la alta competitividad de la mano de obra femenina dentro del empleo asalariado, relacionada particularmente con sus niveles educativos.

Gráfico 5

Distribución porcentual de los ocupados con contrato de trabajo por género y nivel educativo



Notas: 1. Sin educación, 2. Primaria, 3. Secundaria, 4. Superior, 5. Posgrado
Fuente: Cálculos del autor a partir de la Encuesta de Calidad de Vida (1997).

IX. CONCLUSIONES

Este estudio se ha dirigido al tema particular de costos de contratos de trabajo y los costos de despido que ellos implican. En él se analiza la historia del contrato de trabajo para Colombia y los costos de despido implícitos en sus distintas formas. Revisando los estudios realizados para el país, se ha encontrado que no existe consenso sobre la relación costo laboral–desempleo–empleo prevaleciente en el mercado laboral colombiano. Para la coyuntura laboral reciente, se analiza el período marzo-junio de 2000, utilizando estadísticas descriptivas de la Encuesta Nacional de Hogares del DANE. El análisis de dicha información sugiere que la participación del contrato de trabajo escrito es baja para el total de ocupados, pero más importante aún, tiene una incidencia media para los ocupados asalariados, cuando se esperaría que el carácter de asalariado elevara dicha incidencia. Incluso suponiendo que dicha participación haya permanecido constante, el incremento del desempleo ex-

plicado por los despidos cuestiona los mecanismos de protección al empleo. Al parecer existe un *trade-off* entre el empleo por contrato a termino indefinido (el cual se ha venido reduciendo) y el empleo mediante contrato a termino fijo; este fenómeno resulta notorio, especialmente al tener en cuenta que el período de análisis comprende apenas un trimestre.

Posteriormente se realiza un ejercicio a partir de la pregunta que sobre contratos de trabajo se introdujo en la Encuesta de Calidad de Vida de 1997. Los resultados sustentan la mayor parte de argumentos teóricos que buscan explicar la relación entre las características socioeconómicas de los individuos, y los patrones de relaciones laborales que pueden generarse. Al analizar el tamaño de la empresa confirmamos que éste tiene una relación directa con su capacidad de generar empleo formal, lo cual plantea un dilema entre generación de empleo a nivel microempresarial y la calidad de dicho empleo. Finalmente, el análisis de la variable genero enfatiza la relación existente entre educación y discriminación laboral. Las mujeres tienen una mayor probabilidad de contar con empleos formales bajo contratos de trabajo escrito en razón a que no parece padecer discriminación en el acceso a la educación, y por tanto pueden contar con mayor competitividad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Bentolia, S., Bertola, G. (1990). "Firing costs and labour demand: How bad is Euroclerosis?". *The Review of Economic Studies* 57, 381-402.
- Chistofides, L., Wilton, D. (1983). "The determinants of contract length: An empirical analysis based on Canadian micro data". *Journal of Monetary Economics* 12, 309-319.
- Curry, J. (1993). "The flexibility fetish: A review essay on flexible specialization". *Capital & Class* 50, 99-126.
- Danziger, L. (1988). "Real shocks, efficient risk sharing, and the duration of labor contracts". *Quarterly Journal of Economics* 103, 435-440.
- Emerson, M. (1988), "Regulation or Deregulation of the Labor Market. Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialized Countries", *European Economic Review* 32, 775-817.
- Farné, S., Nupia, O., García, N. (1999). "Costos laborales, productividad, competitividad y empleo". En García, N. (Editor), *Empleo. Un Desafío para Colombia*. Organización Internacional del Trabajo: Lima; 153-190.
- Fella, G. (1999), *When do Firing Costs Matter?*. Queen Mary and Westfield College Working Paper 400.

- Freeman, R. (2000). Single peaked vs. diversified capitalism: The relation between economic institutions and outcomes. NBER Working Paper Series 7556.
- González, G. (1994), *Derecho Laboral Colombiano*. Ediciones Doctrina y Ley: Bogotá.
- Gray, J. (1978). "On indexation and contract length". *Journal of Political Economy* 86, 1-18.
- Greene, W. (2000). *Econometric Analysis*. Fourth Edition. Prentice Hall: New Jersey.
- Guataquí, J., Fajardo, L. (2000). "La corte constitucional y la flexibilidad del mercado laboral". *Economía Institucional* 3, 80-103.
- Guataquí, J., Baquero, J., Sarmiento, L. (2000). *La Discriminación Laboral en Colombia: La Juventud y el Género*. Informe Final. Proyecto de Investigación. Universidad del Rosario – Colciencias.
- Heckman, J., Pagés, C. (2000). *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*. IADB Working Paper 430.
- Kucera, D. (1998). "Unemployment and external and internal labor market flexibility: A comparative view of Europe, Japan, and the United States". CEPA Working Paper Series 11.
- Kugler, A. (1999). "The impact of firing costs on turnover and unemployment: Evidence from the Colombian labour market reform". *International Tax and Public Finance Journal* 6, 389-410
- Kugler, A. (2000). "The incidence of job security regulations on labor market flexibility and compliance in Colombia: Evidence from the 1990 reform". IADB Research Network Working Paper R-393.
- Lazear, E. (1990). "Job security provisions and employment". *Quarterly Journal of Economics* 105, 699-726.
- Lindbeck, A., Snower, D. (1986). "Wage setting, unemployment and insider-outsider relations". *American Economic Review* 76, 235-239.
- López, H., (1996). *Ensayos Sobre Economía Laboral Colombiana*. Fonade-Carlos Valencia Editores: Medellín.
- Lora, E., Pagés, C. (1997). "La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe". En Cárdenas, M. (Editor), *Empleo y Distribución del Ingreso en América Latina*. Tercer Mundo Editores: Bogotá; 43-102.
- Murphy, K. (1992). "Determinants of contract duration in collective bargaining agreements". *Industrial and Labor Relations Review* 45, 352-365.

Murphy, K. (2000). "What effect does uncertainty have on the length of labor contracts". *Labour Economics* 7, 181-201

Nickell, S. (1997). "Unemployment and labor market rigidities: Europe vs. North America". *Journal of Economic Perspectives* 11, 55-74.

North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press: Cambridge.

OIT (1996). *Panorama Laboral 1996*. Organización Internacional del Trabajo. Lima.

Stiglitz, J. (1985). "Information and economic analysis: A perspective". *The Economic Journal* 95, 21-41.

Solow, R. (1998) "What is labour-market flexibility? What is it Good for?". *Proceedings of the British Academy* 97, 189-211.

Tockman, V., Martínez, D. (1999). "Costo laboral y competitividad en el sector manufacturero de América Latina, 1990-1998". *Revista de la Cepal*, diciembre, 69, 53-70.

Topel, R. (1983). "On layoffs and unemployment insurance". *American Economic Review* 73, 541-559.

ANEXO

TABLA COMPARATIVA INDEMNIZACIÓN AL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

País	Indemnización por despido sin justa causa
Argentina	Sistema de Reserva en la empresa para eventual compensación. No hay límite de antigüedad. No hay mérito a compensación si ha trabajado menos de tres meses. Más allá de dicho periodo recibe un sueldo mensual por año trabajado o fracción, este monto no puede ser superior a 3 veces el monto básico de la profesión, establecido por la Convención Colectiva. Bajo ninguna circunstancia la indemnización puede ser inferior a las dos mejores remuneraciones recibidas por el trabajador. En razón a lo anterior, trabajadores con antigüedad mayor a 3 meses y menor a 15 reciben dos sueldos.
México	Sistema de Reserva en la empresa para eventual compensación. No hay límite de antigüedad. Prima de antigüedad (tres meses de salario) más 20 días de salario por año trabajado y salarios vencidos o caídos.
Uruguay	Sistema de Reserva en la empresa para eventual compensación. 1 Sueldo por año trabajado hasta máximo seis mensualidades. Todo despido es injustificado salvo falta grave por parte del trabajador.
Venezuela	Sistema de Reserva en la empresa para eventual compensación. 1 Sueldo por año trabajado. No hay límite de antigüedad
Brasil	Depósito en cuenta a nombre del trabajador. Depósito mensual equivalente al 8% del salario del mes anterior en un Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios (FGTS) con intereses. Además, el trabajador recibe una indemnización equivalente al 40% del total de depósitos efectuados al FTGS.
Perú	Depósito de un sueldo por año trabajado en una cuenta a nombre del trabajador, que recibe intereses. Indemnización adicional de 1.5 sueldos por año trabajado. Hasta un máximo de 12 sueldos.
Colombia	Sistema Tradicional. El trabajador puede retirar lo acumulado en el Fondo de Cesantías, más intereses. 45 días de sueldo por el 1er año trabajado. Entre 1 y 5 años trabajados, 15 días de salario por año, adicionales a los 45 del primer año. Entre 5 y 10 salarios, 20 días de salario por año, adicionales a los 45 iniciales. Más de 10 años, 40 días de salario por año, adicionales a los primeros 45 días.
Chile	Sistema Mixto. 30 días por año trabajado. Adicional a la indemnización, 20% de dicho monto como indemnización adicional. 50% si dicho despido es vejatorio. Máximo de 11 sueldos o remuneraciones.