

**IMPACTO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS COLOMBIANOS
COMO CONSECUENCIA DE LAS IMPLICACIONES DE LA REFORMA
LABORAL Y EL CRECIMIENTO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO
ASOCIADO ENTRE 2002 Y 2006.**

LUIS YHETZAEI TORRES ROJAS

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE ECONOMÍA
BOGOTÁ D.C. 2011**

**IMPACTO SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS COLOMBIANOS
COMO CONSECUENCIA DE LAS IMPLICACIONES DE LA REFORMA
LABORAL Y EL CRECIMIENTO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO
ASOCIADO ENTRE 2002 Y 2006.**

LUIS YHETZAEI TORRES ROJAS

**Trabajo de grado para optar por el título
de Economista**

DIRECTOR: MARCO PENAGOS

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE ECONOMÍA
BOGOTÁ D.C. 2011**

TABLA DE CONTENIDO

1. Un breve repaso histórico.
 - 1.1 Evolución de los impactos posterior a la reforma laboral y el crecimiento de las cooperativas de trabajo asociado.
 - 1.1.1 Deterioro sindical.
 - 1.1.2 Inestabilidad laboral.
 - 1.1.3 Uso indebido de las Cooperativas de Trabajo Asociado.
 - 1.1.4 Ilegalidad de las Cooperativas de Trabajo Asociado.
 - 1.2 Desagregando la encuesta continua de los hogares del DANE.
 - 1.2.1 Agregados de desempleo.
 - 1.2.2 Preguntas para evaluar los términos de contratación del mercado laboral.
 - 1.2.3 Preguntas relacionadas con las variables a tratar (Horas extras, jornada laboral, duración del contrato, salario).
 - 1.2.3.1 El impacto sobre las horas extras.
 - 1.2.3.2 El impacto sobre la jornada laboral.
 - 1.2.3.3 Cambios en la contratación.
 - 1.2.3.4 El impacto sobre el salario.
 - 1.2.4 Preguntas referentes a satisfacción y el bienestar del trabajador con su empleo.
2. Delimitación del modelo.
 - 2.1 Modelo de regresión cuantílica, un primer enfoque.
 - 2.1.1 Análisis del modelo.
 - 2.2 Modelo de regresión por mínimos cuadrados ordinarios con variables Dummy, un segundo enfoque.

2.2.1 Análisis del modelo.

3. Por qué el crecimiento de las Cooperativas de Trabajo asociado.

3.1 El contexto actual, cual será el posible futuro del mercado laboral.

4. Conclusiones.

5. Anexos.

6. Bibliografía analizada.

TABLA DE CUADROS Y GRÁFICOS

1. Empresas y trabajadores de las CTA en Colombia	14
2. Participación de los trabajadores según antigüedad	17
3. Agregados de desempleo	22
4. Encuestas continuas de los hogares colombianos	24
5. Encuestas continuas de los hogares colombianos	27
6. Encuestas continuas de los hogares colombianos	28
7. Encuestas continuas de los hogares colombianos	30
8. Encuestas continuas de los hogares colombianos	32
9. Ingresos de los trabajadores asociados vs trabajadores	33
10. Encuestas continuas de los hogares colombianos	34
1. Contratación directo por la empresa (trabajadores directos)	25
2. Contratación no directa por la empresa (trabajadores no directos)	26
3. Jornada laboral semanal	31

Impacto sobre las condiciones laborales de los Colombianos como consecuencia de las implicaciones de la reforma laboral y el crecimiento de las cooperativas de trabajo asociado entre 2002 y 2006.

Luis Yhetzael Torres Rojas

Resumen

El mercado laboral de hoy en día se caracteriza por una marcada desigualdad de las condiciones laborales entre los **trabajadores directos** (quienes contratan directamente con la empresa que trabajan y se encuentran protegidos por el código sustantivo del trabajo y la legislación laboral, Ley 789 de 2002) y los **trabajadores no directos** (los cuales no se rigen por lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo, y sus condiciones laborales se establecen de acuerdo al tipo de contrato que tengan) en este grupo se encuentran los **asociados**, quienes trabajan a través de Cooperativas de trabajo asociado (cuyas condiciones laborales las establece la Cooperativa a la cual pertenezcan Ley 79 de 1988); los **trabajadores temporales** que como su nombre lo indica trabajan para empresas temporales con contratos a muy corto tiempo y finalmente los **contratistas**, que laboran por medio de contratos de prestación de servicios los cuales en ocasiones no incluyen el pago prestaciones sociales, trayendo como resultado la subdivisión del mercado laboral Colombiano en dos “mercados paralelos” con legislaciones diferentes, y por consiguiente con condiciones laborales desiguales creando una brecha entre trabajadores directos y no directos.

Este trabajo analiza el impacto que tienen en conjunto la reforma laboral y la tercerización del trabajo sobre las condiciones laborales del empleo en Colombia

entre los periodos 2002 a 2006, en términos del ingreso, tipo de contratación, horas extras laboradas y jornadas de trabajo, haciendo un énfasis en las cooperativas de trabajo asociado.

Clasificación JEL: J121, J23, J54, J181

Impact on working conditions of the Colombians as a consequence of the implications of labor reform and the Associated labor Cooperatives growth between 2002 y 2006.

Luis Yhetzael Torres Rojas

Abstract

The job market today is characterized by a marked inequality of working conditions for direct workers (those who contract directly with the company they work and are protected by the Labor Code and employment law, Act 789 of 2002) and indirect workers (which are not governed by the provisions of the Labour code, and their working conditions are set according to the type of contract they have) in this group are the **associates** who work through Cooperatives associated work (whose working conditions are established by the cooperative to which they belong Law 79 of 1988), **temporary workers** as its name indicates temporary work for companies with contracts in a very short time and eventually the **contractors** who work through services contracts which sometimes do not include benefits paid, resulting in the subdivision of the Colombian labor market into two "parallel markets" with different laws, and therefore with unequal working conditions creating a gap between direct and indirect workers.

This paper analyzes the impact on overall labor reform and outsourcing on the working conditions of employment in Colombia between the periods 2002 to 2006, in terms of income, type of contract, overtime worked and hours of work, making an emphasis on worker cooperatives.

Classification JEL: J121, J23, J54, J181

INTRODUCCION

Tras la aprobación y posterior aplicación de la reforma laboral (ley 789 de 2002), ha sido blanco de debate por los años siguientes a su aprobación; hay quienes coinciden en que el efecto más notable de la reforma ha sido la disminución en la calidad del trabajo y el incremento de las utilidades de las empresas a costa de los trabajadores menos calificados (Gaviria, 2004: 2). Otros ven en la tercerización del trabajo a través de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y empresas temporales, una amenaza para la estabilidad laboral, la especulación salarial y la “engañifa” en sus prestaciones sociales (Aricapa 2007b;6)

Diferentes estudios anteriores han buscado analizar los impactos de la reforma laboral a través de sus componentes; otros por su parte critican los beneficios y prebendas que tienen las cooperativas de trabajo asociado para maniobrar en muchos casos ilícitamente en contra de la calidad del trabajo.

En éste estudio se analizará el impacto que tienen en conjunto la reforma laboral y la tercerización del trabajo a través de las cooperativas de trabajo asociado sobre las condiciones laborales del empleo en Colombia entre los periodos 2002 a 2006, en términos del salario, contratación directa o no directa, horas extra, y jornada de trabajo. A pesar de que en los principales estudios realizados a la reforma laboral son aparte de los realizados a las cooperativas de trabajo asociado, este estudio se encargará de analizar la relación entre ambos y el impacto negativo que traen sobre las condiciones laborales de los Colombianos, en función de los términos de contratación, horas extras, jornada laboral, y salario, variables que han sufrido fuertes cambios como consecuencia de la expansión de las Cooperativas de Trabajo Asociado a partir del 2002, el “boom” de la actual tercerización del trabajo,

el aprovechamiento de su marco legal borroso, de la influencia del gobierno y de sus fines y medios encontrados.

En el capítulo 1 se analizan los impactos que tuvieron lugar después de la reforma laboral de 2002 y las causas del crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado; posteriormente se toman las encuestas continuas de hogares realizadas por el DANE, y se utilizarán algunas de sus preguntas como punto de partida para el entendimiento de las variables, las cuales son a) salario, b) tipo de contratación, c) horas extras trabajadas, d) jornada laboral. En el capítulo 2 se procede a especificar el modelo teniendo en cuenta las variables en cuestión para ser analizadas a través del software SPSS y STATA. Finalmente en el capítulo 3 concluye la relación existente entre la reforma laboral, las CTA, las empresas temporales y su impacto negativo sobre los términos de contratación de los trabajadores Colombianos.

1. UN BREVE REPASO HISTÓRICO

Las cooperativas de trabajo asociado ya existían desde 1931, a través de la ley 134, pero sólo fue hasta 1988 año en el cual se les fue fijado un marco jurídico por medio de la ley 79 de 1988 para la regulación de sus actividades. (Uribe, 1994: 157)

Las cooperativas como lo resume Farné (2008) se definieron como empresas sin ánimo de lucro, que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras, o la prestación de servicios de forma autogestionaria, las cuales gozarían de beneficios tributarios y sus asociados renunciarían a la protección especial que la legislación laboral brinda a los trabajadores directos por medio del Código Sustantivo del Trabajo.

En 1989 un año después de su aprobación, existían 306 cooperativas, durante los años noventa las grandes empresas privadas empezaron a promover la creación de las cooperativas de trabajo asociado, como un nuevo modelo laboral. (Farné, 2008: 266)

Al comienzos de 1994 la tasa de desempleo se calculaba en un 7% en las principales ciudades, al poco tiempo la Economía Colombiana sufrió dos periodos trimestrales mostrando un crecimiento negativo del PIB, lo cual ya vaticinaba un acentuamiento del desempleo en el país.

Posteriormente tal como lo cita Núñez *“como consecuencia de los fuertes ajustes al gasto agregado que se dieron en los años siguientes, y del alza en las tasa de interés reales que se dieron en 1998 para defender la estabilidad cambiaria, la*

recesión se profundizó en 1998 y 1999 cuando el crecimiento de la economía cayó a su nivel histórico mas bajo: (-4.5%). (Núñez y Ramírez 2002).

Y sin embargo los efectos más devastadores sucedieron a comienzos de 1999, cuando el gobierno ajustó el salario mínimo en un 16% previendo una inflación cercana la 15%, Núñez señala que a causa de la recesión la inflación durante 1999 fue del 9.2%; significa que el salario mínimo real aumentó en un 7%, lo que condujo según Núñez a que la empresas se vieran obligadas a despedir trabajadores lo que incrementó la tasa de desempleo al 21% al igual que la pobreza aumentó un 10%. (Núñez y Ramírez 2002).

Éste también afirma que los más perjudicados laboralmente durante la recesión eran los jóvenes y los menos calificados los cuales tenían tasas de desempleo de 35% y 24%, muy por encima de la tasa de desempleo de las principales ciudades, lo cual llevó a que se planteara una reforma laboral que fomentara el empleo en los grupos más vulnerables antes mencionados.

Hacia finales del 2002 el Congreso de la República aprobó la ley 789, más conocida como reforma Laboral, la cual como lo deduce Núñez, contiene dos elementos principales: (1) protección laboral: contiene elementos que protegen a los trabajadores de los riesgos del desempleo; y (2) flexibilidad laboral: el cual contiene cambios en la legislación laboral contenida en el Código Sustantivo del Trabajo, bajo el objetivo principal de darle mayor flexibilidad a los contratos laborales, específicamente las jornadas de trabajo, los recargos nocturnos y dominicales, los costos de despido y el contrato de aprendizaje.

Finalmente la consolidación y cruce de la información por medio de entidades encargadas como la Cámara de Comercio, Confecoop, Dancoop y el Ministerio de

trabajo¹, a finales de 2007 existía 12059 cooperativas de trabajo asociado. (Correa, 2007) lo que indica que las cooperativas de trabajo asociado se quintuplicaron desde 2001 (año en que empezó a ser discutida la reforma laboral) cuando eran apenas 710, al mismo tiempo que el número de trabajadores asociados pasó de 53.645 en 2001 a 468.793, casi 9 veces más, en tan solo 6 años, según cifras de Dancoop y la Superintendencia de Economía Solidaria,

Cuadro 1

EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LAS CTA EN COLOMBIA

EMPRESAS Y TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA				
Año	Número CTA ¹	Trabajadores asociados	Empleados	Total ocupados
1947	6			
1983	45			
1989	306			
1999	474	44049	2923	46972
2000	572	37048	1500	38548
2001	710	53645	2200	55845
2002	1110	97318	4100	101418
2003	2039	198477	8166	206643
2004	2631	321617	14076	335693
2005	2980	378933	13876	392809
2006	3296	451869	15650	467519
2007p	3505	468973		

Empresas que rinden informes a DANCOOP y la superintendencia de Economía Solidaria . Se excluyen las CTA registradas en la Superintendencia de Salud. hasta 1989, Uribe (1994); desde 1999, Confecoop.

Fuente: LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA: BALANCE DE LA POLÍTICA GUBERNAMENTAL, Farné, Stefano, 2008, p265

La reforma laboral ley 789 de 2002 establece la obligatoriedad de la evaluación de la misma y en especial de sus normas en un tiempo de 2 años después de su aprobación. Al mismo tiempo estipula que se presenten los proyectos de ley necesarios que modifiquen o deroguen las disposiciones que no generasen los

¹ Hoy se denomina Ministerio de la Protección Social.

resultados esperados en el crecimiento del empleo, ya pasaron 8 años y sin embargo tal como lo cita Gaviria “*son pocos e insuficientes los trabajos que intentan una evaluación exhaustiva de la reforma laboral*”. (Gaviria, 2004: 4) Razón por la cual se realizó éste proyecto de investigación para aportar a la investigación de éste tema de gran relevancia para la Economía.

1.1 EVOLUCIÓN DE LOS IMPACTOS POSTERIORES A LA REFORMA LABORAL Y EL CRECIMIENTO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

La reforma laboral de 2002 (ley 789) comprende varias disposiciones orientadas a flexibilizar los contratos laborales, entre las cuales se amplió la jornada de trabajo ordinario diurno pasó de 6:00am a 6:00pm, a 6:00am a 10:00pm; dicho cambio implica cuatro horas de trabajo que ya no cuentan con el recargo nocturno, de manera que los recargos nocturnos empiezan ahora a partir de las 10:00pm

Adicionalmente se redujeron marginalmente los sobrecargos para el trabajo durante festivos y dominicales, (ver Arts. 25, 26 y 27 ley 789 de 2002).

Tal flexibilización ha sido blanco de controversia, autores como Alejandro Gaviria aducen que el efecto mas notable de la reforma ha sido la disminución en la calidad del trabajo y el incremento de las utilidades de las empresas a costa de los ingresos de los trabajadores menos calificados (Gaviria, 2004,3)

Además de la mano de obra no calificada, los estudiantes universitarios recién graduados al ingresar al mercado laboral son los primeros en sufrir los impactos de la reforma laboral, y más aún los efectos nocivos de la tercerización del trabajo

por medio de las cooperativas de trabajo asociado y empresas temporales. Por un lado, la reforma laboral trae consigo la reducción de los recargos por nocturnos y festivos, la ampliación de la jornada diurna, todo lo anterior en detrimento de los ingresos del trabajador, y por otro lado las empresas al contratar a través de cooperativas de trabajo asociado, prácticamente renuncian a lo que quedó de la protección laboral después de las reformas en cuanto a las normas establecidas por la legislación laboral Colombiana, por cuanto el acto cooperativo, implica una prestación de servicios laborales la cual no se rige por lo dispuesto en el código sustantivo del trabajo, según el Art. 59 de la ley 79 de 1988, como lo expone (Farné, 2008, 264) esta exoneración de la aplicación del régimen laboral tiene consecuencias peores a las de la reforma laboral.

Por citar ejemplos: en algunos casos los aportes a la seguridad social están totalmente a cargo de los trabajadores asociados en especial cuando su contrato es por prestación de servicios como contratistas; los trabajadores asociados pueden pertenecer a una caja de compensación familiar dependiendo de si la cooperativa quiere o no; a menudo los trabajadores asociados deben pagar para empezar a trabajar bajo la figura de un “aporte” inicial no reembolsable por la afiliación del trabajador a la cooperativa; el pago de cuotas obligatorias mensuales que varía entre el 5% y el 10% de la remuneración mensual (Farné, 2008: 264); entre otras irregularidades que permite el marco legal de éste país.

1.1.1 Deterioro sindical

Bajo el marco legal actual la actividad sindical no puede tener pleno desarrollo para los afiliados a las Cooperativas de Trabajo Asociado, pues sus integrantes son al mismo tiempo trabajadores y empresarios asociados, prácticamente la

sindicalización de los trabajadores cooperados es un imposible legal... “Un pliego de peticiones se lo tendrían que hacer a ellos mismos”... (Aricapa, 2006,4). Razón por la cual los movimientos sindicales en los últimos años tienden a erosionarse como consecuencia de la aparición de las CTA, tal parece como se menciona en la Revista de Economía Institucional *“Al parecer, hoy la consigna de los empresarios es sustituir los sindicatos por cooperativas de trabajo asociado”*.

1.1.2 Inestabilidad laboral

Con el crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado y de las empresas temporales, tiende a aumentar la contratación por periodos cortos, por lo que la duración del empleo medido en meses ha tendido a disminuir en el tiempo observado afectando la estabilidad laboral; los contratos a corto tiempo (menos de 12 meses) aumentan mientras los demás contratos de mas largo plazo disminuyen, tal como lo concluye Nuñez (2004,23) *“Como se puede apreciar, entre 2002 y 2006 la duración del empleo disminuyó significativamente para todos los grupos de edad, especialmente los trabajadores menos calificados”*

Cuadro2

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN ANTIGUEDAD

DURACIÓN DEL EMPLEO (meses)				
Año	<= 12	> 12 y < 60	>= 60 y < 120	>= 120
2002	22.9%	32.1%	22.3%	22.7%
2003	23.4%	31.4%	21.8%	23.3%
2004	25.5%	29.7%	21.4%	23.5%

Fuente : DANE, Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos

Al final de cuentas el modelo de tercerización resultó ser tremendamente gravoso especialmente para la mano de obra no calificada, *“los dejó a la merced de la inestabilidad laboral y la especulación salarial”*, tal como lo menciona Aricapa (2007b, 6)

1.1.3 Uso indebido de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Existe un consenso general entre autores, incluso entre los gremios que representan a las CTA, pues en muchos casos han terminado siendo formas de organización de la mano de obra poco democráticas y totalmente subordinadas a unos pocos clientes, simplemente se cambió la dependencia empresa-empleado por la de cliente-asociados de las CTA, (Farné, 2008,269).

Tal como lo explica Aricapa (2006, 2007a y 2007b) la situación laboral en los sectores palmífero, azucarero y portuario de Buenaventura se caracteriza porque las empresas utilizan a las CTA como instrumentos de disciplina laboral, para dificultar la acción sindical, reducir los costos laborales y los ingresos de los trabajadores, de manera que existen trabajadores que ni siquiera reciben el salario mínimo.

Por su parte Uribe (1994) menciona que la mayoría de las CTA y temporales, han surgido por inducción, impulsadas por la iniciativa de las grandes empresas-clientes tanto públicas como privadas, de lo que se deduce que sólo una minoría inició labores por cuenta propia.

1.1.4 Ilegalidad de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Según estudios realizados por la superintendencia en 2003, de una muestra de 162 CTA sólo el 25% operaba legalmente, el 51% funcionaba como Empresa de Servicios Temporales y el 8% como Agrupadora en Salud.

No hay coincidencia entre el número de CTA inscritas en la Cámara de Comercio, el número de CTA cuyos regímenes han sido aprobados por el Ministerio de la Protección Social, y el número de CTA que reportan ante la superintendencia, tal falta de control arroja cifras mas alarmantes, en septiembre de 2007 existían 12059 CTA inscritas según la Superintendencia de Economía Solidaria, aunque muchas de ellas sólo existían en el papel y no estaban operando en la práctica, lo cual indica que son muchas las CTA ilegales, más de las que se piensa, revela la Revista de Economía institucional (Vol 10, 2008)

Peor aún las denuncias de Aricapa (2007b,11) van mucho más allá y revelan que las CTA *“tenían entre sus mañas la de no afiliar a todos los trabajadores a la seguridad social”*. Y añade *“Si por ejemplo, tenían 200 trabajadores, un mes sólo pagaban la seguridad social de 100 de ellos y al siguiente mes rotaban, también es usual que no paguen la pensión del asociado, y que los riesgos profesionales los paguen fraccionados, es decir no por todo el mes sino por 4 o 5 días [...] Sin embargo, al asociado sí le descuentan de su pago la cuota por todo el mes”* convirtiendo la seguridad social de los trabajadores en una especie de carrusel.

El decreto 4588 de 2006, Capítulo 4º, Artículo 17 reitera la prohibición de actuar como intermediarias laborales, y sin embargo la intermediación laboral es una práctica muy común entre grandes empresas del país como Bavaria, Avianca, Procter & Gamble, Schlumberger, Corona, Casa editorial el Tiempo, Nestle, British

Petroleum, Alpina, Exxon Mobil, Boeringer, City Bank, Carulla, Éxito, ETB, Caracol, Cafam, Coca Cola, Petrobrás, entre muchas más.

No obstante en trabajos anteriores se nota claramente (como se mencionaba al principio) que los autores hablan de la reforma laboral, de las cooperativas de trabajo asociado y de las empresas temporales de manera independiente, sin tener en cuenta que tienen mucho que ver, pues el cooperativismo asociado inicia su proliferación tras la reforma laboral, pues debido a que ambos son formas de flexibilización laboral, los dos giran en torno a las modificaciones que sucedieron al código sustantivo del trabajo para proteger o desproteger al trabajador.

Debido a que hoy en día se tiene un mercado laboral con dos legislaciones diferentes las empresas y el estado se han encargado de desviar el objeto social del cooperativismo asociado como se mencionará más adelante y de dar un uso indebido de las CTA, el cual ha llevado a que las condiciones laborales entre trabajadores directos y no directos sean diferentes, por lo que hoy en día existe un diferencial de costos laborales para las empresas bastante grandes, que se ha traducido en una sustitución de trabajadores directos por no directos conduciendo a un empeoramiento de las condiciones laborales del trabajador y unos ahorros gigantescos por parte de las empresas clientes de las CTA y temporales, lo que lleva a pensar si en verdad las reformas pueden llegar a generar más empleo; tal como se ven los resultados y si sería mejor tener un solo marco legal que englobe tanto a trabajadores directos y no directos bajo las mismas condiciones y así evitar la especulación salarial y la brecha con sus condiciones laborales.

En consecuencia la pregunta del proyecto de investigación es la siguiente:

¿Cómo afecta el marco institucional del mercado laboral Colombiano a las condiciones laborales de los Colombianos entre 2002 y 2006 en cuanto a los términos de contratación, horas extras, salario y jornada laboral?

1.2 DESAGREGANDO LA ENCUESTA CONTINUA DE LOS HOGARES DEL DANE.

Como parte del desarrollo del trabajo de investigación, se toma como punto de partida, las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos desarrolladas por el DANE de los años 2002, 2004 y 2006, las cuales se encuentran disponibles en la Universidad de la Salle, gracias a un convenio con dicha entidad.

El procedimiento a seguir es; del total de preguntas, seleccionar las que son referentes a las variables a tratar mencionadas anteriormente, y que representan las condiciones laborales de los Colombianos para contrastarlas con los indicadores de desempleo que se calculan de las mismas encuestas, las preguntas a trabajar de las encuestas se dividen en 4 grupos:

- Agregados de desempleo
- Preguntas para evaluar los términos de contratación del mercado laboral
- Preguntas relacionadas con las variables a tratar (horas extras, jornada laboral, duración del contrato, salario)
- Preguntas referentes a satisfacción del trabajador con su empleo

1.2.1 Agregados de desempleo

A partir de las cifras de las Encuestas del DANE se construyen los agregados de desempleo, mediante los cuales se afirma y comprueba que el Desempleo disminuyó en los periodos 2002-2006, tal como lo concluyen Gaviria (2004;15) y Núñez (2004; 4) en cada uno de sus trabajos de investigación. El número de desocupados en el año 2002 era de 1.621.780 correspondiente a una tasa de desempleo del 17.9%, cuatro años más tarde el número de desempleados disminuye a 1.240.646 quedando el desempleo en el 12.8% respectivamente, como lo muestra el siguiente cuadro.

Cuadro 3
Agregados de desempleo

	2,002	2,004	2,006
Población Ocupada	7.430.766	7.748.561	8.479.161
Población Desocupada	1.621.780	1.459.892	1.240.646
Población en edad de trabajar PET	14.131.698	14.873.196	15.634.444
Población Económicamente activa PEA	9.052.543	9.208.453	9.719.805
Población Económicamente inactiva PEI	5.079.154	5.664.742	5.914.638
Tasa de Desempleo	17,9%	15,9%	12,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

1.2.2 Preguntas para evaluar los términos de contratación del mercado laboral

Con el objetivo de tratar los términos de contratación de los trabajadores tales como la existencia de un contrato escrito, el tipo de contrato (fijo o indefinido), contratación directa o no directa y sus prestaciones sociales se analizaran las respuestas a cada una de las siguientes preguntas encontradas en las encuestas

del DANE, para entender los cambios que han tenido lugar en el mercado laboral desde 2002 a 2006 y sus efectos positivos o negativos.

27.A. ¿.. Tiene contrato escrito de trabajo?

27B. ¿El contrato de trabajo ... Es a termino fijo o indefinido?

27C. La empresa que lo contrato... ¿Es la misma donde trabaja... (Cooperativas)

33A. ¿..Esta afiliado como cotizante o beneficiario alguna entidad de salud

33B. ¿..Esta afiliado al régimen contributivo o subsidiado

Dentro de la Encuesta del DANE, se encuentran varios aspectos fundamentales para medir el impacto de la contratación no directa por la empresa; la pregunta clave es la pregunta **27C**, que dice: **¿La empresa que lo contrató es la misma donde trabaja?** Los que responden SI, serían los trabajadores directos que fueron contratados directo por la empresa, cuyo contrato está regido por el Código Sustantivo del Trabajo. Los que responden NO, pertenecen al conjunto de no directos, (asociados, temporales o contratistas), ver cuadro 4

Cabe anotar que dentro de las Encuestas Continuas de los Hogares del DANE de los años 2002, 2004 y 2006, no existe alguna pregunta que permita diferenciar entre los diferentes tipos de empleados no directos, razón por la cual para efectos de éste trabajo de investigación los no directos son tomados como un solo grupo, no siendo posible sacar estadísticas o indicadores por separado para los asociados de las cooperativas, empleados temporales o contratistas.

Cuadro 4

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

Preguntas para evaluar los términos de contratación del mercado laboral

ENCUESTA		2,002	2,004	2,006
27.A. ¿.. Tiene contrato escrito de trabajo?	SI	2.533.812	2.866.920	3.218.880
	NO	1.578.252	1.543.970	1.716.825
27B. ¿El contrato de trabajo de .. Es a termino	INDEFINIDO	1.702.499	1.880.088	2.182.372
	FIJO	744.247	851.317	938.258
27C. La empresa que lo contrato...¿Es la misma donde...	SI (Trabajadores directos)	3.934.793	4.164.515	2.825.181
	NO (no directos)	304.605	373.543	388.746
33A. ¿..Esta afiliado como cotizante o beneficiario alguna entidad de salud	COTIZANTE	5.467.234	5.892.038	6.995.853
	BENEFICIARIO	1.928.127	1.823.593	1.464.770
33B. ¿..Esta afiliado al Regimen contributivo o subsidiado	CONTRIBUTIVO	4.565.376	4.943.821	5.534.455
	SUBSIDIADO	898.372	943.270	1.458.360

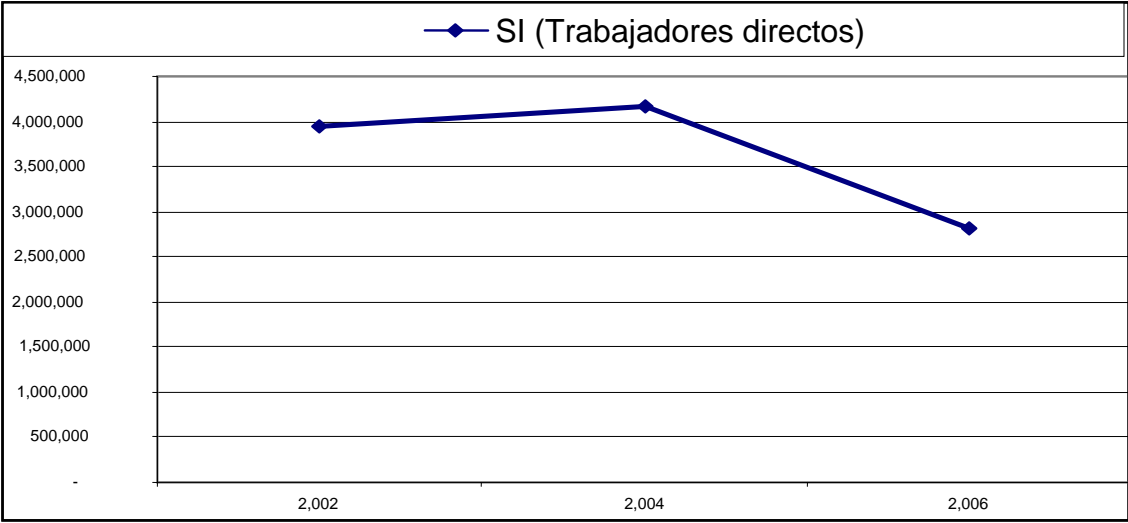
Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

En la pregunta **27.A. ¿.. Tiene contrato escrito de trabajo?** se deduce que a medida que el desempleo ha disminuido, el número de contratos también ha aumentado al pasar de 2.533.812 a 3.218.880, se puede interpretar como una mejoría en la formalidad del trabajo, que se evidencia en el aumento de los afiliados al régimen contributivo de salud al aumentar 8,29% en 2004 y 11,95% en 2006.

Se puede notar con preocupación en el anterior que el número de trabajadores directos disminuye un 32,16% entre el 2004 y el 2006, mientras que los no directos aumentan dramáticamente un 22,63% en 2004 y un 4,07% adicional en

2006 de lo que se puede intuir que las empresas vienen implementando una sustitución de contratación directa por la empresa por no directos por medio de CTA, empresas temporales o contratistas después de la reforma laboral de 2002 debido al diferencial de costos de contratación, pues de otra manera no se explica como si el desempleo disminuye un 5,1%, la contratación de trabajadores directos disminuye, mientras aumenta la contratación de no directos, lo cual puede entenderse mejor en la siguientes gráficas:

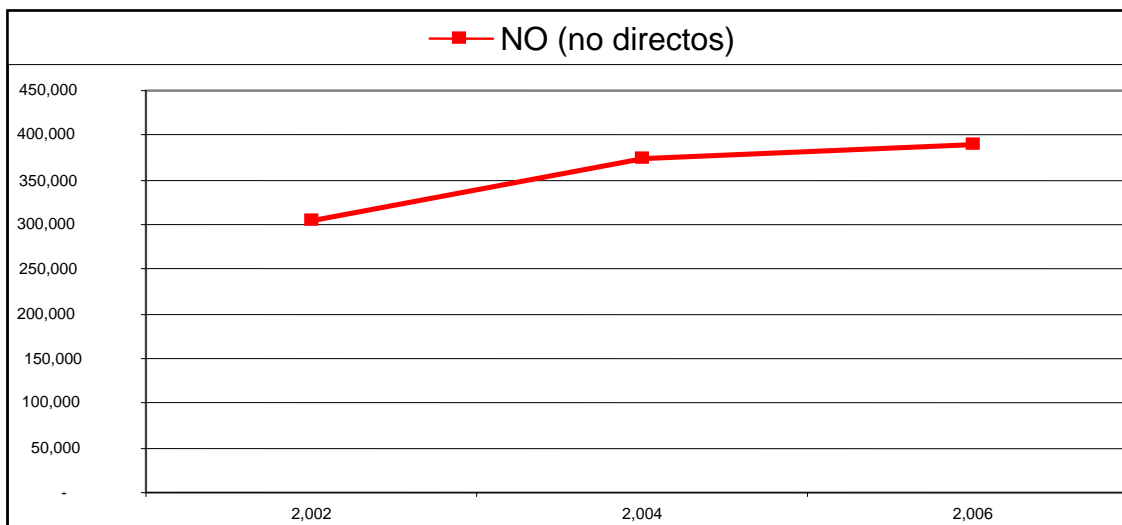
Gráfico1
Contratación directa por la empresa (trabajadores directos)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Gráfico 2

Contratación no directa por la empresa (trabajadores no directos)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Messkoub (1992:186) plantea que los pobres tienden a sufrir más los efectos adversos de las políticas de ajuste estructural sobretodo en países del tercer mundo, pues a menudo las reformas buscan disminuir los costos laborales para generar empleo, reducciones que terminan afectando la calidad de vida del trabajador, bien sea por estímulos a los empresarios o por nuevas formas de flexibilización como el cooperativismo, tal como lo menciona Armando Montenegro en entrevista con Caracol radio, *“la reducción de los costos laborales puede ayudar, mas no es la solución al problema estructural de empleo de Colombia”*.

1.2.3 Preguntas relacionadas con las variables a tratar (horas extras, jornada laboral, duración del contrato)

1.2.3.1 El impacto sobre las horas extras

Con respecto a las horas extras Nuñez (2004,3) menciona que la reducción de los recargos de las horas extras no incrementa el empleo, sino las horas de trabajo por persona, los cuadros 5 y 6 reflejan el incremento alarmante en la cantidad de horas extras adicionales que han tenido que trabajar para compensar los desequilibrios salariales que trae consigo la reforma laboral al extender la jornada laboral y disminuir los recargos de las horas extras (ver Arts. 25, 26 y 27 ley 789 de 2002).

Las cifras de las encuestas del DANE reflejan que los trabajadores que manifiestan haber trabajado horas extras aumentaron un 30.83% entre 2002 a 2006 pasando de 386,655 a 502,957. (Cuadro 5),

Cuadro 5

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

La semana pasada trabajó horas extras

36. LA SEMANA PASADA..... TRABAJO HORAS ADICIONALES					
	SI	% a 2002	NO	% a 2002	
2002	386.655		7.044.109		
2004	407.166		7.341.392		
2006	502.957	30.08%	7.976.201	13.23%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

* 36. LA SEMANA PASADA..... TRABAJO HORAS ADICIONALES

		36. LA SEMANA PASADA.....				TRABAJO HORAS ADICIONALE					
		SI	Cambio % año pasado	NO	Cambio % año pasado			SI	Cambio % año pasado	NO	Cambio % año pasado
2002	DIRECTO	256963		3677832		NO DIRECTO		30884		273721	
2004	DIRECTO	287791	12.0%	3876724	5.4%	NO DIRECTO		30221	-2.1%	343321	25.4%
2006	DIRECTO	292104	1.5%	2533077	-34.7%	NO DIRECTO		37025	22.5%	351720	2.4%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Las cifras por tipo de contratación reflejan que los trabajadores no directos han tenido que trabajar más horas extras que los directos, los cambios son de 20.4% y 10.5% respectivamente.

También se evidencia que el incremento se concentra en el rango de 9 a 12 horas extra por semana registrando un 51% de incremento del 2002 a 2006, los demás rangos también muestran incrementos, a saber, el rango de 0 a 4 Hrs aumenta un 34,5%, de 5 a 8 Hrs aumenta un 19,6% y de 13 a 16 un 32%.

Cuadro 6

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

Horas extra semanales (# trabajadores)

CANTIDAD HORAS EXTRA SEM							
	0-4 HRS	5-8 HRS	9-12 HRS	13-16 HRS	17-24 HRS	25-32 HRS	> 33 HRS
2002	131.172	132.699	68.017	20.232	23.810	3.317	6.479
2004	118.543	137.495	85.205	27.137	31.624	4.435	2.534
2006	176.506	158.781	103.045	26.731	27.915	4.918	3.631

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

CANTIDAD HORAS EXTRA SEMANALES POR TIPO DE CONTRATACIÓN								
Recuento								
		HORAS EXTRA SEM						
		0-4 HRS	5-8 HRS	9-12 HRS	13-16 HRS	17-24 HRS	25-32 HRS	33-97 HRS
2002	DIRECTO	87686	88134	44897	11728	17043	3204	4048
2004	DIRECTO	84328	101499	58665	16862	22527	2758	959
2006	DIRECTO	96291	95098	62679	16469	17023	2843	1019
Cambio % de 2002 a 2006		9.8%	7.9%	39.6%	40.4%	-0.1%	-11.3%	-74.8%
2002	NO DIRECTO	9704	11493	5430	1547	2438	31	242
2004	NO DIRECTO	9413	9056	7789	1172	1719	1072	0
2006	NO DIRECTO	9213	16694	7494	763	2111	50	749
Cambio % de 2002 a 2006		-5.1%	45.3%	38.0%	-50.7%	-13.4%	61.3%	209.5%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Al observar las cifras por tipo de contratación, se vuelve a evidenciar que los no directos trabajan más horas extras que los directos, en la mayoría de los rangos

1.2.3.2 El impacto sobre la jornada laboral

Las cifras revelan que la jornada laboral aumenta para todos los rangos medidos en la encuesta del DANE, sin embargo aún cuando el Código sustantivo del trabajo establece que la jornada laboral máxima legal establecida es de 8 hrs. diarias para un total de 48 hrs. semanales la Encuesta registra que existen trabajadores con jornadas laborales de 72, 80, 88 y 96 hrs. a la semana, las jornadas que más aumentan del 2002 al 2006 son los rangos de 64 y 72 hrs registrando unos incrementos de 22,2% y 16,2% respectivamente (ver cuadro 7).

Cuadro 7

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

Jornada laboral semanal (# trabajadores)

JORNADA LABORAL SEMANAL								
	0-24 HRS	25-48 HRS	49-56 HRS	57-64 HRS	65-72 HRS	73-80 HRS	81-88 HRS	89-96 HRS
2002	1.119.572	3.548.654	900.582	717.678	590.668	133.110	222.612	97.264
2004	996.542	3.843.607	920.953	807.440	626.574	116.125	251.708	77.780
2006	1.075.590	4.366.171	994.762	877.058	686.147	89.814	206.927	71.511

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

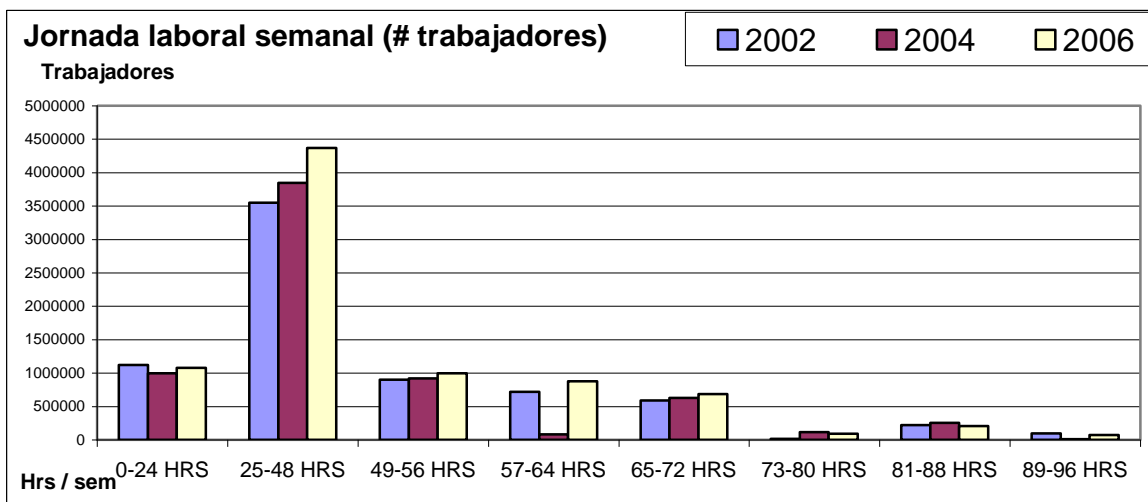
JORNADA LABORAL SEMANAL POR TIPO DE CONTRATACIÓN									
Recuento									
		JORNADA LABORAL SEM							
		0-24 HRS	25-48 HRS	49-56 HRS	57-64 HRS	65-72 HRS	73-80 HRS	81-88 HRS	89-96 HRS
2002	DIRECTO	331156	2207632	516274	368848	289125	61753	82503	39770
2004	DIRECTO	294922	2339210	563852	409611	318578	55060	108302	33884
2006	DIRECTO	76218	1933981	339168	211829	162922	18551	44270	15660
Cambio % de 2002 a 2006		-77.0%	-12.4%	-34.3%	-42.6%	-43.6%	-70.0%	-46.3%	-60.6%
2002	NO DIRECTO	19721	155018	44231	30429	22219	4156	19409	7440
2004	NO DIRECTO	22680	209969	36524	44297	34950	6151	14244	4061
2006	NO DIRECTO	7114	242281	44821	29082	38457	2796	17801	3743
Cambio % de 2002 a 2006		-63.9%	56.3%	1.3%	-4.4%	73.1%	-32.7%	-8.3%	-49.7%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Debido a que la contratación directa tiende a disminuir, el número de personas que pertenece a cada rango de jornada laboral, disminuye, mientras que los no directos aumentan. En todos los rangos el aumento en las jornadas laborales es mayor en los no directos que en los directos.

Las cifras anteriores se pueden ver mejor en la siguiente gráfica:

Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

1.2.3.3 Cambios en la contratación

Un aspecto curioso es que la duración de los contratos laborales a más de un año tiende a disminuir, por ejemplo, los contratos a un año y medio disminuyen un 35%, a 2 años disminuye un 7% y de 3 a 5 años disminuye un 38% entre los periodos estudiados, mientras los contratos laborales a 3 y 6 meses aumentan un 12% y 36% respectivamente, lo cual parece ser un indicio de sustitución de mano de obra directa por no directa, peor aún podría entenderse que debido a que la contratación por empresas temporales aumenta, la duración del tiempo de los contratos disminuye, en otras palabras tales cambios en la contratación han llevado a que los contratos hoy sean cada vez más temporales y tercerizados, y a periodos de un año, o menos; afectando gravemente la estabilidad laboral de los Colombianos tal como lo refleja el cuadro 8.

Cuadro 8

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

Duración del contrato (# contratos)

DURACION DEL CONTRATO (MESES)							
	0-3 MESES	4-6 MESES	7-12 MESES	13-18 MESES	19-24 MESES	2-3 AÑOS	3-5 AÑOS
2002	103.300	135.657	490.815	2.045	5.328	3.625	1.427
2004	105.257	151.418	554.960	3.722	5.317	4.228	1.345
2006	115.685	177.806	627.748	3.246	3.454	3.388	875

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

DURACION DEL CONTRATO (MESES) POR TIPO DE CONTRATACIÓN								
Recuento		DURACION DEL CONTRATO						
		0-3 MESES	4-6 MESES	7-12 MESES	13-18 MESES	19-24 MESES	2-3 AÑOS	3-5 AÑOS
2002	DIRECTO	84218	116616	410314	2045	3761	3343	1376
2004	DIRECTO	1609501	2063384	456467	3586	3671	3954	1345
2006	DIRECTO	87350	140729	494236	3207	2983	2807	875
	Cambio % de 2002 a 2006	3.7%	20.7%	20.5%	56.8%	-20.7%	-16.0%	-36.4%
2002	NO DIRECTO	18600	18817	80501	20	1566	283	50
2004	NO DIRECTO	79118	195838	94322	137	1646	274	0
2006	NO DIRECTO	26961	37077	133252	39	472	280	0
	Cambio % de 2002 a 2006	45.0%	97.0%	65.5%	95.0%	-69.9%	-1.1%	-100.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Las cifras filtradas por tipo de contratación muestran que los no directos tienden a ser contratados por periodos cortos, puesto que los aumentos más grandes se ven en los rangos de 4 a 6 meses, posiblemente esto se debe en parte a la contratación por empresas temporales, y la sustitución de mano de obra directa por no directa.

1.2.3.4 El impacto sobre el salario

Una de las falsas creencias con las que se mueve el mercado laboral es que los costos laborales son el “enemigo” del modelo, pues los salarios también son la capacidad de compra de un país. Si se ven los costos laborales como costos, no se puede entender como en los países desarrollados los costos laborales son bastante más elevados a los nuestros y sin embargo sus economías funcionan mucho mejor. Lo que sucede es que si el trabajador gana más, las empresas venden más, y si las empresas venden más tendrán que producir más, y tenderán a emplear más, y el crecimiento económico será mucho mayor, algo que se puede deducir de la ley de Okun, que reza que si el crecimiento económico aumenta el desempleo disminuye.

También el salario mensual de los trabajadores se ha visto afectado, pues según las cifras del cuadro 9 se puede inferir que los trabajadores asociados ganan mucho menos que los trabajadores directos, mas del 60% devenga un salario mínimo y apenas un 1% devenga mas de \$1´632.000 a cifras del 2006.

Cuadro 9

INGRESOS DE LOS TRABAJADORES ASOCIADOS VS TRABAJADORES DIRECTOS

TRABAJADORES AFILIADOS A LAS CCF POR RANGO DE SALARIOS MÍNIMOS A DICIEMBRE DE 2006		
	CTA	Otras empresas
Hasta un salario mínimo	64,2%	31,3%
Mas de 1 y hasta 2	28,9%	41,0%
Mas de 2 y hasta 3	4,8%	11,4%
Mas de 3 y hasta 4	1,2%	5,8%
Mas de 4	1,0%	10,5%

Los trabajadores incluyen a los asociados y a los empleados de las CTA

Fuente: Observatorio del mercado de trabajo y la Seguridad Social, Asocajas.

Se observa además que el número de trabajadores que devengaban entre 2 a 10 salarios mínimos ha venido disminuyendo después del 2002, no obstante un aspecto muy positivo es que en los periodos observados, el número de personas que devengaban entre 0 a ½ Salarios mínimos, también han disminuido notoriamente

Cuadro 10

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

Salario mensual de los trabajadores (# trabajadores)

SALARIO (SALARIOS MINIMOS LEGALES VIGENTES) SMLV									
	0	0 - 1/2 SMLV	1 SMLV	1-2 SMLV	2-3 SMLV	3-5 SMLV	5-10 SMLV	10-20 SMLV	20-50 SMLV
2002	86.302	3.009.974	1.800.496	1.348.818	464.547	251.907	181.281	58.508	6.595
2004	8.715	1.291.585	1.474.695	1.040.878	315.903	239.136	144.741	34.915	8.207
2006	7.107	1.142.328	1.679.472	1.492.716	292.353	277.504	115.542	40.504	5.397

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS.

SALARIO (SALARIOS MINIMOS LEGALES VIGENTES) SMLV POR TIPO DE CONTRATACIÓN										
Recuento										
		SALARIO								
		0	0 - 1/2 SMLV	1 SMLV	1-2 SMLV	2-3 SMLV	3-5 SMLV	5-10 SMLV	10-20 SMLV	20-50 SMLV
2002	DIRECTO	10182	1280455	1136231	882281	302485	178835	106883	34527	2916
2004	DIRECTO	8413	1207452	1312730	918790	300614	229357	142341	34857	8208
2006	DIRECTO	334	387741	735016	1044883	254678	253261	105327	37851	5397
Cambio % de 2002 a 2006		-96.7%	-69.7%	-35.3%	18.4%	-15.8%	41.6%	-1.5%	9.6%	85.1%
2002	NO DIRECTO	544	78895	105990	95004	10894	7902	4349	1028	0
2004	NO DIRECTO	303	73275	155623	120673	12272	8938	2400	57	0
2006	NO DIRECTO	178	28843	137015	184993	21322	9495	5009	1890	0
Cambio % de 2002 a 2006		-67.3%	-63.4%	29.3%	94.7%	95.7%	20.2%	15.2%	83.9%	0.0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS.

Nuevamente, debido a que la contratación directa tiende a disminuir, el número de personas que pertenece a cada rango salarial, disminuye, mientras que los no directos aumentan. En la mayoría de los rangos el aumento en los salarios es mayor en los no directos que en los directos.

1.2.4 Preguntas referentes a la satisfacción y el bienestar del trabajador con su empleo.

Con la evidencia que se expone anteriormente, no es de sorprenderse que el mercado laboral se sienta inconforme, un dato importante ofrece la pregunta 45 ¿Desea cambiar el trabajo que tiene actualmente?, en la cual se evidencia que desde el 2002 hay un incremento de personas que afirman querer cambiar su trabajo. En un principio en el 2004 a solo 2 años de la reforma laboral se nota un incremento de 3,73%, posteriormente en el 2006 el incremento es del 21,51% al parecer tras la reforma los trabajadores no parecen estar cómodos con su trabajo. Otra pregunta de la encuesta nos puede explicar por que... La pregunta 46: ¿Por qué motivos desea cambiar su trabajo? De las múltiples respuestas que puede escoger el encuestado las respuestas que tienen mayor incremento del 2002 al 2006 son C) trabajar menos tiempo 244%; D) Trabajo actual temporal 105% y F) No le gusta el trabajo actual 86%. (Ver cuadro 11), tales respuestas están muy correlacionadas con las cifras de los s anteriores, pues si los términos de contratación cambian en detrimento del trabajador y las horas extras aumentan, al igual que la jornada laboral, y todo esto a cambio de una remuneración menor, lo mas lógico es que el bienestar laboral también tenga cambios bruscos posteriores a las reformas.

Cuadro 11

ENCUESTAS CONTINUAS DE LOS HOGARES COLOMBIANOS

Desearía cambiar de trabajo?...

ENCUESTA		2,002	2,004	2,006
45. ¿...Desea cambiar el	SI	1,721,711	1,785,925	2,170,023
trabajo que tiene actualmente?	NO	3,931,601	4,310,683	4,953,365

Por que motivos desea cambiar de trabajo?

46. ¿POR QUÉ MOTIVOS..... DESEA CAMBIAR TRABAJO?							
	A. PARA MEJORAR CAPACIDAD	B. MEJORAR INGRESOS	C. DESEA TRABAJAR MENOS TIEMPO	D. TRABAJO ACTUAL TEMPORAL	E. PROBLEMAS LABORALES	F. NO LE GUSTA TRABAJO	G. MUCHO ESFUERZO FISICO
2002	303078	2307895	87646	248309	97536	125196	322983
2004	302761	2117296	101640	211819	43562	103859	419012
2006	710469	2987618	301281	461505	102270	256895	581765

Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos de los años 2002-2006 por medio de SPSS

Algo que se debe tener en cuenta a la hora de evaluar los efectos sociales de reformas estructurales como las que tuvieron lugar en 2002 en Colombia es si la flexibilización promueven la igualdad y la reducción de la pobreza, pues las reformas juegan un papel importante en los indicadores de pobreza y distribución del ingreso, tal como lo argumenta el premio Nóbel de Economía Joseph Stiglitz (2002: 102), existe la necesidad de un enfoque más progresista en la implementación de reformas estructurales tanto en países en desarrollo como en economías de transición con el fin de evitar efectos sociales adversos, inducir reformas que destruyen empleos antes de sentar las bases para la creación de nuevas fuentes de trabajo puede conducir a efectos sociales perjudiciales.

2. DELIMITACIÓN DEL MODELO

A manera de tentativa de respuesta a la pregunta de investigación citada anteriormente al final del numeral 1.1, se formula la siguiente hipótesis:

Dado que la estructura actual del mercado laboral genera desigualdad de condiciones en el mercado laboral entre trabajadores directos y no directos, es de suponer que las reformas trajeran consigo un empeoramiento de las condiciones laborales de los Colombianos.

Con el objetivo de aceptar o rechazar la hipótesis anterior se plantea la siguiente metodología:

La metodología propuesta parte de tomar las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos realizadas por el DANE de los años 2002, 2004 y 2006, para ser procesadas por el software SPSS y posteriormente plantear un modelo de regresión cuantílica en STATA. Lo que se busca a través de ésta metodología es evaluar las diferentes condiciones laborales en términos del tipo de contrato, jornada laboral, horas extras en diferentes puntos de la distribución salarial. Esta metodología fue implementada en Colombia en el año 2003 para analizar los cambios en la estructura salarial por Héctor Manuel Zárate, miembro de la Subgerencia de Estudios Económicos del Banco de la República.

Zárate buscaba analizar el cambio en los retornos de la educación y la experiencia en diferentes puntos de la distribución salarial y analizaba la evolución de la desigualdad salarial y sus características distribucionales para el período de 1991 a 2000. Para Zárate *“la explicación del incremento salarial se explica con las características de los trabajadores como son, principalmente: educación y*

experiencia laboral". (Zárate, 2003). Al igual que en el presente trabajo Zárate obtuvo los datos a partir de las Encuestas Nacionales de Hogares.

Tomando la estructura del mercado de trabajo expuesta por Zárate (2003, 5) y adaptándola al trabajo de investigación según las variables a tratar tenemos que:

$$1. W = f (T, H, J, E)$$

Donde $W = [w_{kj}]$ representa la estructura de remuneraciones y la matriz $T = [t_{kj}]$ representa la estructura del empleo por tipo de contratación cuyos elementos representan la proporción de individuos de tipo j que están empleados en el segmento k del mercado de trabajo, los cuales serán trabajadores directos y no directos. Los vectores $H = [h_j]$ y $J = [j_j]$ representan los vectores de las horas extras y jornada laboral respectivamente, de los individuos del tipo j . finalmente la matriz E representa un conjunto de características sociodemográficas como el nivel educativo.

Teniendo en cuenta la estructura del mercado anterior, se efectúa la regresión cuantílica para evaluar las condiciones laborales en diferentes puntos de la distribución salarial utilizando la estructura del mercado de trabajo antes de la reforma laboral (2002), y posteriormente el período después de la reforma laboral (2006), para lo cual se necesitan los archivos de las Encuestas Continuas de los hogares del DANE correspondientes a los años 2002, 2004 y 2006, disponibles en la Universidad de la Salle. Las cifras de salarios de ambos años 2002 y 2006 provenientes de las Encuestas del DANE, serán deflactadas² a precios constantes

² Deflactar una serie de precios corrientes es transformarla en otra a precios constantes o en términos reales. Es decir: eliminar el efecto de la inflación sobre todos los términos de la serie. La herramienta que se utiliza es un índice de precios. Para pasar de una serie en valores corrientes a una en valores constantes, dividimos la serie primitiva por el valor del índice de precios en cada periodo y multiplicamos por el valor del índice en la fecha actual.

de 1998, adicionalmente, se trabajará con los logaritmos naturales de cada uno de los datos, y se excluyeron las respuestas “no sabe” y “no responde”³ de cada una de las preguntas de la encuesta para evitar perturbaciones y ruidos en el modelo.

2.1 MODELO DE REGRESION CUANTILICA, un primer enfoque

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un modelo de regresión cuantílica a través del software stata para los años 2002 y 2006 a 100 repeticiones (bootstrap) respectivamente, tomando los logaritmos naturales de las series, los resultados fueron los siguientes:

Regresión cuantílica Año 2006:

```
Simultaneous quantile regression          Number of obs =      1014
bootstrap(100) SEs                      .25 Pseudo R2 =      0.0175
                                           .50 Pseudo R2 =      0.0274
                                           .75 Pseudo R2 =      0.0609
```

salario2	Coef.	Bootstrap Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
q25						
tipo1	.4440276	.1021915	4.35	0.000	.2434955	.6445597
horas_ext	-4.24e-09	.0050062	-0.00	1.000	-.0098237	.0098237
jorn_lab	.0259757	.022239	1.17	0.243	-.0176642	.0696157
est_alc	-.008093	.028948	-0.28	0.780	-.0648981	.0487121
_cons	12.56598	.1775068	70.79	0.000	12.21766	12.91431
q50						
tipo1	.3521399	.0503244	7.00	0.000	.2533875	.4508923
horas_ext	.0388235	.0200941	1.93	0.054	-.0006076	.0782545
jorn_lab	.0023959	.0157783	0.15	0.879	-.0285662	.033358
est_alc	-.0000561	.0313914	-0.00	0.999	-.0616559	.0615438
_cons	12.90921	.1617037	79.83	0.000	12.5919	13.22652
q75						
tipo1	.7842352	.0734736	10.67	0.000	.6400567	.9284136
horas_ext	.0571423	.0248265	2.30	0.022	.0084249	.1058597
jorn_lab	.0056952	.0194997	0.29	0.770	-.0325693	.0439598
est_alc	.0002698	.0407052	0.01	0.995	-.0796068	.0801464
_cons	13.02401	.1629609	79.92	0.000	12.70422	13.34379

³ La Encuesta Continua de Hogares del DANE contempla para cada una de sus preguntas la opción de contestar “no sabe” o “no responde”, parametrizadas con los números 9, 98, 99 y 999, para mayor información ver: Diseños de áreas de las encuestas del DANE

2.1.1 Análisis del modelo de regresión cuantílica.

En una primer vistazo se evidencia un problema importante, analizando la probabilidad $P > |t|$, se evidencia que las variables en conjunto no son estadísticamente significativas en los cuantiles 25, 50 y 75. Una situación similar ocurre con el estadístico t, con las variables analizadas en todos los Cuantiles.

En el cuantil 25, las horas extras tiene un coeficiente negativo, significa una relación inversa con el salario, lo cual no es acorde con la realidad, sin embargo en los otros cuantiles el coeficiente es positivo.

En el cuantil 50, el nivel educativo tiene un coeficiente negativo, significa una relación inversa con el salario, lo cual tampoco es acorde con la realidad, sin embargo en los otros cuantiles el coeficiente es positivo

Regresión cuantílica Año 2002:

Simultaneous quantile regression
bootstrap(100) SEs

Number of obs = 1544
.25 Pseudo R2 = 0.0629
.50 Pseudo R2 = 0.0711
.75 Pseudo R2 = 0.1059

salario2	Coef.	Bootstrap Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
q25						
educacion	2.37e-15	.137614	0.00	1.000	-.2699308	.2699308
tipol	.6931467	.1796405	3.86	0.000	-.3407807	1.045513
extras	1.46e-16	.0441797	0.00	1.000	-.0866588	.0866588
jornada	-4.27e-16	.0953241	-0.00	1.000	-.1869788	.1869788
_cons	9.731396	.1540683	63.16	0.000	9.42919	10.0336
q50						
educacion	.5567189	.0709258	7.85	0.000	.4175976	.6958403
tipol	.1210789	.0431638	2.81	0.005	.0364129	.2057449
extras	.1130775	.034035	3.32	0.001	.0463175	.1798374
jornada	.1176207	.0440959	2.67	0.008	.0311263	.204115
_cons	9.731396	.1067574	91.15	0.000	9.52199	9.940801
q75						
educacion	.5000004	.0350233	14.28	0.000	.4313019	.5686989
tipol	.070394	.0335937	2.10	0.036	.0044998	.1362881
extras	.1015571	.0279125	3.64	0.000	.0468065	.1563077
jornada	.0594072	.0418717	1.42	0.156	-.0227244	.1415387
_cons	10.2014	.0875503	116.52	0.000	10.02967	10.37313

Nuevamente en el 2002 en los cuantiles 25 y 75, la educación y la jornada tienen $P > |t|$ muy alta, lo cual refleja una baja significancia estadística de las variables en conjunto. De igual forma sucede con los estadísticos t , con las variables analizadas en todos los Cuantiles.

En el cuantil 25, la jornada laboral tiene un coeficiente negativo, significa una relación inversa con el salario, lo cual no es acorde con la realidad, sin embargo en los otros cuantiles el coeficiente es positivo.

Tal situación se presenta debido al número de repeticiones (bootstrap) con la que se corren los modelos anteriores se corrieron a 100 repeticiones, a saber, entre mayor sea el número de repeticiones, es más ajustado el resultado lo que permite minimizar tales desajustes, y mayor será la capacidad técnica que requiere el procesador, y el tiempo que requiere en procesar la información el equipo. Lo cual marca una limitación bastante grande para el desarrollo del modelo, debido a que se necesita evaluar el modelo a 10 o 100 millones de repeticiones, por lo que no se cuenta con el equipo técnico (procesador) para tal fin.⁴

⁴ El **bootstrapping** (o *bootstrap*) es un método de remuestreo propuesto por Bradley Efron en 1979. Se utiliza para aproximar la distribución en el muestreo de un estadístico. Se usa frecuentemente para aproximar el sesgo o la varianza de un estadístico, así como para construir intervalos de confianza o realizar contrastes de hipótesis sobre parámetros de interés. En la mayor parte de los casos no pueden obtenerse expresiones cerradas para las aproximaciones *bootstrap* y por lo tanto es necesario obtener remuestras en un ordenador para poner en práctica el método. La enorme potencia de cálculo de los ordenadores actuales facilita considerablemente la aplicabilidad de este método tan costoso computacionalmente. www.wikipedia.org

Con el objetivo de comprobar la hipótesis se plantea otra metodología:

2.2 MODELO DE REGRESIÓN POR MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS CON VARIABLES DUMMY, un segundo enfoque.

Teniendo en cuenta lo anterior, se elaboró un modelo de regresión por Mínimos Cuadrados Ordinarios con variables Dummy a través del software STATA para los años 2002 y 2006, tomando los logaritmos naturales de las series, en donde el salario es una función de la edad, edad², el tipo de contratación (directa o no directa), horas extras, la duración de la jornada laboral, empleado por el gobierno y el nivel educativo de forma que:

$$1. \quad \text{Ln } W = f (\text{Ln } E, \text{Ln } E^2, \text{Ln } C, \text{Ln } H, \text{Ln } J, \text{Ln } G, \text{Ln } N)$$

Donde $W = [w_{kj}]$ representa la estructura de remuneraciones, los vectores E y $E^2 = [e_j]$ representan la edad y la edad al cuadrado respectivamente el vector Dummy $C = [t_{kj}]$ representa la estructura del empleo por tipo de contratación cuyos elementos representan la proporción de individuos de tipo j que están empleados en el segmento k del mercado de trabajo, los cuales serán trabajadores directos y no directos. Los vectores Dummy $H = [h_j]$ y $G = [g_j]$ representan los vectores de las horas extras y empleado del gobierno respectivamente, El vector $J = [j_j]$ representa la duración de la jornada laboral y finalmente la matriz Dummy N representa un conjunto de características sociodemográficas como el máximo nivel educativo alcanzado (primaria, secundaria, universidad); los resultados fueron los siguientes:

Año 2002 (antes de las reformas)

Source	SS	df	MS			
Model	1973.83045	9	219.314495	Number of obs =	42589	
Residual	11055.3078	42579	.25964226	F(9, 42579) =	844.68	
				Prob > F	= 0.0000	
				R-squared	= 0.1515	
				Adj R-squared	= 0.1513	
Total	13029.1382	42588	.305934494	Root MSE	= .50955	

salario2	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	.0346511	.0009763	35.49	0.000	.0327376	.0365646
edad2	-.0003862	.0000117	-32.96	0.000	-.0004091	-.0003632
primaria	-.1402829	.0070513	-19.89	0.000	-.1541035	-.1264622
secundaria	.0290589	.0058283	4.99	0.000	.0176354	.0404825
universidad	.3272615	.0437767	7.48	0.000	.2414583	.4130646
horas_extras	.2565278	.0132166	19.41	0.000	.230623	.2824327
jornada	.157372	.0046187	34.07	0.000	.1483192	.1664247
cont_directa	.1535664	.0052969	28.99	0.000	.1431844	.1639484
emp_gobierno	.398048	.0103752	38.37	0.000	.3777124	.4183835
_cons	9.160408	.0196762	465.56	0.000	9.121843	9.198974

2.2.1 Análisis del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios

Se observa que las probabilidades F y $P>|t|$ son igual a cero en todas las variables, significa que cae en la zona de aceptación por lo que se rechaza la hipótesis nula, lo que explica que las variables individualmente y en conjunto tienen un alto nivel de significancia estadística, al mismo tiempo que la desviación estándar es cercana a cero, explicando que los datos no se dispersan significativamente de su media.

Para establecer la correcta transformación del salario se ha usado frecuentemente la función logaritmo, dado que esta se aproxima a la distribución normal, además, su interpretación como cambio porcentual es muy conveniente para el análisis, (Zárate, 2003, 5), de manera que teniendo en cuenta los betas de la regresión por

MCO para el año 2002 la estructura de salarios W se puede expresar en términos de:

(Año 2002)

Ln Salario(W)= 9.16 +0.034 **LnEdad** -0.003 **LnEdad**² -0.14 **LnPrimaria** +0.029 **LnSecundaria** +0.327
LnUniversidad +0.256 **LnHoras extras** +0.157 **LnJornada** +0.153 **LnCont directa** +0.398 **LnEmp gobierno**

Las elasticidades de la $Edad^2$ y el nivel educativo de primaria, expresan una relación inversamente proporcional al salario, quiere decir que las personas que solo alcanzaron la primaria ganan menos.

El resto de elasticidades del modelo expresan una relación directamente proporcional con respecto a la variable dependiente, significa que a mayor nivel educativo, mayor es el ingreso, un aumento porcentual en las horas extras y en la duración de la jornada laboral representa un aumento porcentual positivo en el salario, lo mismo ocurre con la contratación directa y los empleados del gobierno. Lo cual es coherente con la realidad.

Para el año 2006 después de la reforma laboral y el crecimiento de las Cooperativas de Trabajo Asociado, la regresión se realizó bajo los mismos parámetros, los resultados fueron los siguientes:

Año 2006 (después de las reformas)

Source	SS	df	MS			
Model	1550.30707	9	172.256341	Number of obs =	25177	
Residual	4581.79901	25167	.182055828	F(9, 25167) =	946.17	
				Prob > F =	0.0000	
				R-squared =	0.2528	
				Adj R-squared =	0.2526	
Total	6132.10608	25176	.243569514	Root MSE =	.42668	

salario2	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	.0284445	.0012954	21.96	0.000	.0259055	.0309835
edad2	-.0003208	.0000166	-19.35	0.000	-.0003533	-.0002883
primaria	-.1423352	.0089673	-15.87	0.000	-.1599118	-.1247587
secundaria	-.0348633	.0059991	-5.81	0.000	-.0466218	-.0231047
universidad	.1312183	.0411427	3.19	0.001	.0505762	.2118604
horas_extras	.1290274	.0137212	9.40	0.000	.102133	.1559218
jornada_lab	.1096345	.0061599	17.80	0.000	.0975606	.1217083
cont_directa	.3513953	.0058416	60.15	0.000	.3399454	.3628451
em_gobierno	.220896	.0093523	23.62	0.000	.2025649	.2392271
_cons	9.656498	.0237557	406.49	0.000	9.609935	9.70306

Se observa igualmente que las probabilidades F y $P > |t|$ son igual a cero en todas las variables, significa que cae en la zona de rechazo por lo que se rechaza la hipótesis nula, lo que explica que las variables individualmente y en conjunto tienen un alto nivel de significancia estadística, al mismo tiempo que la desviación estándar es cercana a cero, explicando que los datos no se dispersan significativamente de su media.

Tal como ocurre en la regresión anterior con excepción de la edad², primaria y secundaria, las elasticidades del modelo expresan una relación directamente proporcional con respecto a la variable dependiente, lo cual es coherente con la realidad.

Sin embargo la magnitud de dichas elasticidades cambia significativamente, de manera que en el año 2006 después de las reformas, la estructura de salarios W cambia y ahora se expresa en términos de:

(Año 2006)

Ln Salario(W)= 9.65 +0.028 LnEdad -0.003 LnEdad² -0.142 LnPrimaria +0.034 LnSecundaria +0.131 LnUniversidad +0.129 LnHoras extras +0.109 LnJornada +0.351 LnCont directa +0.220 LnEmp gobierno

Para comprender cuales fueron los cambios en las condiciones laborales de los Colombianos durante los periodos en cuestión tenemos que tener en cuenta los cambios en las elasticidades de cada modelo; para visualizar mejor dichos cambios tomamos la estructura salarial antes (2002) y después (2006) de la reforma laboral y el crecimiento de las cooperativas de trabajo asociado, tenemos que:

(Año 2002)

Ln Salario(W)= 9.16 +0.034 LnEdad -0.003 LnEdad² -0.14 LnPrimaria +0.029 LnSecundaria +0.327 LnUniversidad +0.256 LnHoras extras +0.157 LnJornada +0.153 LnCont directa +0.398 LnEmp gobierno

(Año 2006)

Ln Salario(W)= 9.65 +0.028 LnEdad -0.003 LnEdad² -0.142 LnPrimaria -0.034 LnSecundaria +0.131 LnUniversidad +0.129 LnHoras extras +0.109 LnJornada +0.351 LnCont directa +0.220 LnEmp gobierno

Interpretando las elasticidades de las funciones se puede entender que en el transcurso de los 4 años posteriores a las reformas el mercado sufre cambios importantes:

En cuanto al nivel educativo, se evidencia que la mano de obra no calificada, en especial los bachilleres experimentan una reducción en su poder adquisitivo. En el 2002 ser bachiller representaba un aumento de 2.9% en su ingreso, 4 años mas

tarde, ser bachiller disminuye su salario en -3.4%. En el caso de los profesionales, ocurre una situación similar, pues, en el año 2002 terminar una carrera profesional representaba un incremento del 32,7%, 4 años más tarde ese incremento es de tan solo el 13,1% menos de la mitad.

Como consecuencia de la reducción en los recargos nocturnos, dominicales y festivos, al mismo tiempo que la ampliación de la jornada laboral diurna, ahora las horas extras que se trabajan entre las 6:00pm y las 10:00pm son liquidadas como horas extras con recargo diurno, (que antes se liquidaban como horas extras con recargo nocturno). y el no pago de los mismos para aquellos que trabajan por CTA, el salario afecta negativamente, tal como se puede evidenciar en las elasticidades, trabajar horas extras adicionales conducía a un aumento del 25,6%, en el 2006, pasa a ser el 12,9%.

Otro efecto nocivo para el salario se evidencia en la jornada laboral, en el 2002 un aumento porcentual de la jornada laboral representaba un 15,7% adicional de ingreso, en el 2006 ahora es del 10,9%, junto con lo que evidenció en las horas extras podría concluirse que ahora los Colombianos tienen que trabajar mas tiempo para ganar el mismo salario equivalente del 2002 a precios constantes, lo cual significa una disminución en el salario real y en el salario por hora trabajada, sustentada, en el hecho de que si las jornadas laborales aumentaron en todos los rangos, como se evidenció en el 5 del capítulo 1.2 se esperaría que, la elasticidad del 2006 fuera mayor a la del 2002.

Con respecto al tipo de contratación los cálculos indican que el hecho de estar contratado directamente por la empresa representaba un aumento de 15.3% en el salario en el año 2002 con respecto a sus pares del mercado, cuatro años mas tarde representa un 35.1%, es decir el doble. Una prueba más de que existe una

brecha entre trabajadores directos y no directos no solo en sus condiciones laborales, sino también en su salario real.

Los empleados del gobierno también se han visto afectados, en el 2002 ser empleado del gobierno conducía a un aumento de 39,8% en su salario, en el 2006, es solo del 22%, lo cual tiene sustento en el hecho de que el crecimiento de las CTA también se ha dado en el sector público, especialmente en el sector de la salud y las ESE.

3. POR QUÉ EL CRECIMIENTO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO.

Farné identifica 5 detonantes que explican la expansión de las cooperativas de trabajo asociado: para empezar, (1) el clientelismo y la corrupción política; (2) el impulso y promoción que le dio el mismo gobierno en sectores públicos como el de la salud; (3) el diferencial de costos de la mano de obra; (4) los menores impuestos que pagan las cooperativas de trabajo asociado; (5) las ventajas del outsourcing.

Sin duda alguna el gobierno tiene una gran parte de la responsabilidad del crecimiento de las CTA, pues el sector público contrata numerosos y diferentes servicios por medio de las CTA. Incluso, ésta modalidad de contratación se ha prestado para que algunos políticos controlen las CTA, para dar puestos de trabajo y cobrar comisiones mensuales a los asociados, tal como lo denuncia Farné (2008,267).

Al congreso de la República han llegado más de una docena de proyectos de ley desde el 2002, entre los cuales se encuentran propuestas para regulación del marco legal, normatividad sobre la afiliación de los asociados al sistema de salud, controles a la evasión del pago de parafiscales, requisitos legales para las CAT, formalización del trabajo decente, afiliación del asociado a las Cajas de Compensación Familiar, prácticas no autorizadas para las CTA, prohibiciones a la intermediación laboral, entre otros proyectos de ley que podrían contribuir a un marco legal más justo y claro, pero por desgracia, se encuentran archivados como se puede evidenciar en el anexo 1.

El mismo gobierno creó en el año 2000 la ley 617, en la cual se fomenta abiertamente la creación de CTA por el estado, como parte de un programa de racionalización del gasto público (Art 77), ley que ha sido ampliamente aprovechada en sectores públicos como la salud, transporte y Empresas Sociales del Estado, igualmente en liquidaciones de empresas estatales.

Dado el diferencial de costos laborales, las empresas ahorran *“entre un 12% a un 15% de lo que antes pagaban debido a la intermediación, (9% de parafiscales, mas 4% o 5% de la comisión de intermediación de la nómina)”* según lo cita el proyecto de ley 260 de 2005, uno de los cuales se encuentra archivado.

Las CTA también gozan de beneficios en materia de impuestos debido a un régimen tributario especial que contempla una mejor tarifa en el impuesto de renta (20%), tampoco están obligadas a contribuir al SENA, al ICBF ni a las Cajas de Compensación Familiar. (Revista de Economía Institucional 2008,286-269)

Todo lo anterior lleva a que el outsourcing o subcontratación de servicios generen economías de escala y menores costos administrativos que benefician a las empresas clientes (Farné, 2008, 269)

3.1 El contexto actual, cual será el posible futuro del mercado laboral.

Hoy en día se escribe mucho sobre el mercado laboral, puesto que es uno de los principales temas en la agenda política económica. Este capítulo final contrasta algunas de las recomendaciones de expertos e la materia junto con algunas de las

propuestas políticas más recientes para finalizar con las principales conclusiones del presente trabajo de investigación.

El actual presidente de la república Juan Manuel Santos propuso que hasta el 2014 creará 2,4 millones de empleos nuevos y formalizará quinientos mil puestos que hoy son informales o temporales a través de CTA.

El 26 de agosto de 2010 el ex ministro de hacienda Rodrigo Botero en el marco de la XLV Convención de la Asociación Bancaria planteó una propuesta titulada *“Hay que cambiar las políticas para generar empleo”* en el cual argumenta que las reglas actuales para generar empleo formal no funcionan y para solucionar la problemática es necesario cambiar las políticas públicas.

Botero asegura que *“Existe un problema estructural serio, documentado ampliamente por analistas nacionales y extranjeros, que hay que solucionar. La notable insuficiencia en la generación de empleo formal se debe corregir con urgencia realizando cambios en las políticas públicas”*.

Por su parte en las pasadas candidaturas a las elecciones presidenciales de 2010 Noemí Sanin planteó políticas hacia el desempleo informal, programas para incentivar la formalidad, de otro lado Rafael Pardo propuso restituir los recargos de las horas extras, eliminar las Cooperativas de Trabajo Asociado y empresas temporales.

El pasado 29 de noviembre de 2010 el gobierno manifestó que incluirá en el proyecto de ley de formalización y primer empleo la eliminación de las CTA que realicen intermediación laboral.

De acuerdo con el secretario de la Confederación General del Trabajo (CGT), el viceministro de Relaciones Laborales, Ricardo Echeverri, hizo ese planteamiento en la Comisión de Concertación y de inmediato fue acogido por la organización obrera. Aunque por ahora es un proyecto de ley, cuenta con amplio apoyo en el Congreso.

4. CONCLUSIONES.

Si bien el desempleo ha disminuido en el periodo observado 2002 – 2006 pasó de un 17,9% a 12,8% tal disminución trajo consigo un costo social enorme e incalculable, en términos de las condiciones laborales y el bienestar laboral de los Colombianos, en especial de los trabajadores no directos y la mano de obra no calificada.

El análisis de las cifras de las Encuestas Continuas de los Hogares Colombianos revela que tanto las jornadas como las horas extras trabajadas aumentan drásticamente en los periodos observados, también revela indicios claves de una sustitución de contratación directa por no directa.

Las encuestas del DANE permiten evidenciar el descontento de los trabajadores ante los cambios posteriores a las reformas, en las preguntas de satisfacción y ambiente laboral, las cifras también confirman que el descontento se concentra principalmente justificado en el aumento del tiempo trabajado, la contratación por medio de CTA, empresas temporales y un mayor cansancio físico.

El modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios permite concluir que en el periodo observado, los trabajadores sufren una pérdida en el salario real y en el salario por hora trabajada, sustentado en el hecho de que en el año 2006 se trabajan más horas para obtener un poco menos del mismo salario que devengaban en 2002 a precios constantes.

Todo lo anterior confirma que el marco legal del mercado laboral Colombiano genera desigualdades que se traducen en una brecha salarial y de condiciones laborales entre trabajadores directos y no directos.

Por lo cual se hacen necesarios cambios en el marco legal del mercado laboral, el desarchivo de todos aquellos proyectos de ley que en su momento intentaron regular el mercado laboral y que se encuentran archivados, o que fueron derogados, o declarados inexecutable como se puede evidenciar en el (Anexo1) y la creación de mas iniciativas propias como el presente trabajo de investigación para contribuir a la construcción de un mercado laboral mas equitativo y justo para los Colombianos.

5. ANEXOS.

Anexo 1 Normas recientes sobre CTA

Normas recientes sobre CTA		
Norma	Asunto	Comentario
Proyectos de ley		
144 de 2002	Marco regulatorio del sector de Economía Solidaria	Archivado
252 de 2002	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
125 de 2002	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
21 de 2004	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
72 de 2004	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
232 de 2004	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
29 de 2005	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
57 de 2005	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
80 de 2005	Regula el trabajo asociado cooperativo	Archivado
105 de 2005	Contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
260 de 2005	Regula el trabajo asociado cooperativo	Archivado
374 de 2005	Trabajo Asociado	Archivado
2 de 2006	Regula el trabajo asociado cooperativo	Archivado
141 de 2006	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
181 de 2006	Naturaleza y características de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado	Archivado
144 de 2007	Contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas de Trabajo Asociado	En trámite
Decretos		
1703 de 2002	Afiliación y pago de aportes a salud	
2400 de 2002	Afiliación y pago de aportes a salud	Modifica el Decreto 1703
2879 de 2002	Control de evasión y elusión de aportes parafiscales y disposiciones en materia de Cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado	Derogado
2996 de 2004	Requisitos de los estatutos de las Cooperativas de Trabajo asociado	Declarado inexecutable
3555 de 2004	Modifica fecha de vigencia del Decreto 2996	Derogado por la inexecutable del Decreto 2996
4588 de 2006	Reglamenta el funcionamiento de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo	
1466 de 2007	Promueve la formalización del trabajo decente en el sector público	

Circulares		
67, agosto de 2004	Distinción entre CTA y EST	MPS y SES
4, marzo de 2004	Prácticas no autorizadas a las Cooperativas de Transporte	Superintendencia de transporte
12, abril de 2007	Afiliación a CCF	Superintendencia de Subsidio Familiar
5, junio de 2007	Instrucciones sobre el Decreto 4588	SES
36, junio de 2007	Instrucciones sobre el Decreto 4588	MPS

Fuente: elaboración del observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social.

6. BIBLIOGRAFÍA ANALIZADA

Basurto, Lucila, EL NEOINSTITUCIONALISMO DE DOUGLAS NORTH
www.iigg.fsoc.uba.ar/sepure/...03/NORTH%20_integrado.doc

CONGRESO DE LA REPUBLICA, LEY 789 DE 2002 (Diciembre 27), Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

CONGRESO DE LA REPUBLICA, LEY 79 DE 1.988 (Diciembre 23), Por el cual se actualiza la legislación cooperativa

Correa, J, COOPERATIVAS EN EL OJO DEL HURACÁN, Diario El Tiempo, 12 de Noviembre de 2007

Decreto 4588 de 2006, artículo 3, “Definición de las cooperativas de trabajo asociado”.

Duque, Nelly; LA MUESTRA DE LA ENCUESTA CONTINUA DE HOGARES EN COLOMBIA, Equipo de diseños muestrales DANE, Colombia.

Farné, Stefano, 2008, LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO EN COLOMBIA: BALANCE DE LA POLÍTICA GUBERNAMENTAL, 2002-2007, Revista de Economía Institucional, vol N° 18, primer semestre/2008 PP. 261-285

Isaza, Jairo; Rendón Jaime, 2007, GUIA METODOLOGICA PARA LA FORMULACION Y PRESENTACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION, Área de ciencias económicas, administrativas y contables, Universidad de la Salle, Febrero de 2007.

Gaviria, Alejandro, 2004, LEY 789 DE 2002: ¿FUNCIONÓ O NO?, Documento CEDE 2004-45 ISSN 1657-7191 (Edición Electrónica), Noviembre de 2004.

Messkoub, M DEPRIVATION AND STRUCTURAL ADJUSTMENT, DEVELOPMENT POLICY AND PUBLIC ACTION, Oxford, United Kingdom Oxford University Press, 1992

Núñez Méndez, Jairo, 2004, EXITOS Y FRACASOS DE LA REFORMA LABORAL, Universidad de los Andes, Diciembre de 2004.

Núñez, Jairo y J. Ramírez, 2002, DETERMINANTES DE LA POBREZA EN COLOMBIA, AÑOS RECIENTES, Serie estudios y perspectivas , CEPAL, Bogotá, N°1

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, www.ilo.org

Stiglitz, Joseph EL MALESTAR EN LA GLOBALIZACIÓN, Taurus 2002

Uribe, C. DE TRABAJADORES A EMPRESARIOS, FIEL Instituto de Estudios Sociales Juan Pablo II, Bogotá, 1994

Zárate, Héctor Manuel. CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL: Una Historia Desde la Regresión Cuantílica, Subgerencia de Estudios Económicos del Banco de la República, 30 Junio 2003