

# Reforma laboral, empleo e ingresos de los trabajadores temporales en Colombia

---

Stefano Farné<sup>1</sup>  
Oskar Andrés Nupia

## I. Introducción

Según los resultados de las Encuestas de Hogares elaboradas por el DANE, la característica predominante de los empleos creados en los últimos años en Colombia es la precariedad de su duración temporal. Entre 1990 y 1994 el empleo temporal en las siete principales ciudades del país creció a una tasa anual casi el doble de la registrada por la ocupación total y pasó de un 15.8% de la ocupación total en 1990 a un 17.3% en 1994<sup>2</sup>. A junio de 1995 la incidencia del empleo temporal seguía elevada: 16.3% del total de los ocupados (Cuadro 1).

Muchos comentaristas sostienen que el anterior crecimiento es la consecuencia de la reforma laboral de 1990. En nuestra opinión estamos enfrentados a un elefante laboral, a

un fenómeno que es más fácil de ver que de describir. Con este trabajo pretendemos mostrar cómo la problemática del empleo temporal es bastante compleja y no puede ser reducida a la discusión sobre los efectos de la Ley 50 de 1990, sino que también debe involucrar los determinantes económicos e institucionales del proceso de generación de las vacantes en las empresas y de las decisiones de ofrecerse en el mercado laboral por parte de los trabajadores, en un contexto económico cambiante. De hecho, en años recientes la temporalidad ocupacional ha crecido rápidamente en casi todo el mundo. En los Estados Unidos de 1972 a 1994 el empleo temporal creció en promedio 11% anual, mientras el empleo total aumentó a un ritmo de 2% (Segal y Sullivan, 1995). En Francia y España pasó de 3.3% del total del empleo en 1983 a 10.1%

---

<sup>1</sup> Universidad Externado de Colombia y Consejería Económica y de Competitividad de la Presidencia de la República; Universidad de los Andes, respectivamente. Los autores agradecen los comentarios del Dr. Jaime Tenjo a la investigación "Aspectos laborales y sociales del empleo temporal en Colombia", de la cual el presente artículo presenta las principales conclusiones. Naturalmente, los errores que aun persisten son de nuestra única responsabilidad.

<sup>2</sup> Se trata de cifras promedio anuales.

**Cuadro 1**  
**INDICADORES DE TEMPORALIDAD OCUPACIONAL, 1990-1995**  
**SIETE AREAS METROPOLITANAS**

Período	Empleo temporal (1)	Búsqueda empleo temporal (2)	Empleo temporal involuntario (3)	Subempleo por temporalidad (4)
1990 Marzo	13.9	12.4	1.8	14.2
Junio	15.2	13.6	1.9	12.4
Septiembre	16.0	15.0	1.8	12.8
Diciembre	18.0	19.7	2.1	13.1
Promedio	15.8	15.2	1.9	13.1
1991 Marzo	17.3	13.6	2.3	14.8
Junio	16.4	16.8	1.9	13.1
Septiembre	16.3	14.5	1.7	10.7
Diciembre	18.2	22.1	2.2	15.7
Promedio	17.0	16.6	2.0	13.6
1992 Marzo	19.2	15.6	1.7	9.8
Junio	18.8	19.5	1.7	10.3
Septiembre	18.2	16.2	1.3	9.4
Diciembre	19.2	22.1	1.9	13.2
Promedio	18.8	18.4	1.7	10.7
1993 Marzo	15.6	13.4	1.8	15.3
Junio	16.8	18.6	1.7	13.1
Septiembre	15.8	16.5	1.8	13.8
Diciembre	17.3	24.7	1.4	9.6
Promedio	16.4	18.1	1.7	12.8
1994 Marzo	17.7	18.6	1.4	9.5
Junio	18.4	21.6	1.4	10.8
Septiembre	16.0	13.7	1.0	9.2
Diciembre	17.2	29.1	1.4	10.8
Promedio	17.3	20.8	1.3	10.1
1995 Marzo	18.1	14.7	1.2	11.1
Junio	16.3	19.7	1.4	10.3

(1) Empleo temporal como proporción del empleo total.

(2) Proporción de desempleados que buscan un empleo temporal.

(3) Subempleados por motivo de temporalidad como proporción del empleo temporal total.

(4) Proporción de subempleados por motivo de temporalidad.

Fuente: Dane. Encuestas Nacionales de Hogares y cálculos propios.

en 1991 y de 11.3% a 32.2%, respectivamente (Bentolina y Dolado, 1994). En países latino-americanos como Perú, la proporción de trabajadores temporales en 1989 era de 25.6% (Marshall, 1991b).

Este ensayo está dividido en 6 secciones, la primera de las cuales es esta introducción. En las dos siguientes se presentarán algunas reflexiones teóricas acerca del efecto de la reforma laboral sobre la contratación temporal

y, de manera indirecta, se mostrará que la reforma no ha sido la principal causa del auge reciente del empleo temporal. El capítulo 4 será dedicado a un examen de los determinantes de la demanda y oferta de trabajo temporal y a los cambios estructurales ocurridos en dicho mercado en los últimos tiempos. El capítulo 5 abordará la problemática social y profundizará el tema de los ingresos y de los diferenciales salariales entre trabajadores temporales y permanentes; en este marco se estimarán funciones de ingreso. Finalmente, en la última sección se presentan las conclusiones y un resumen de los resultados.

## II. La Ley 50 de 1990

Al evaluar el impacto de los cambios en la legislación laboral sobre la propensión a enganchar fuerza de trabajo temporal podemos pensar que la demanda relativa para este tipo de empleo depende, además de eventuales diferenciales en las remuneraciones a pagar por parte del empresario, por un lado, negativamente, de los obstáculos legales impuestos a su vinculación en las empresas, y por el otro, positivamente, de las rigideces existentes en el mercado del empleo permanente (Grubb y Wells, 1993), particularmente en materia de

despidos (Emerson (1988) y Flanagan (1988), entre otros). En efecto, las dificultades legales que encuentran las empresas para despedir trabajadores permanentes hacen que las variaciones en sus plantas de personal puedan ser enfrentadas con costos más bajos utilizando empleo temporal, que, por definición, trae menores costos de extinción de los vínculos laborales.

En cuanto a las disposiciones legales<sup>3</sup>, la reforma laboral de 1990 ha eliminado todo obstáculo existente a la contratación a término fijo, liberalizando su duración mínima y las posibilidades de renovación. Al mismo tiempo, sin embargo, dicha reforma ha flexibilizado la contratación a término indefinido<sup>4</sup> y ha tratado de equiparar el costo unitario de las dos modalidades de vinculación laboral<sup>5</sup>. Así que, ceteris paribus, la nueva legislación por un lado ha despejado las dificultades legales para contratar trabajadores temporales, pero al mismo tiempo ha aumentado el costo relativo de su utilización, ejerciendo efectos en direcciones opuestas sobre las intenciones de las empresas de enganchar personal temporal.

En materia de agencias de servicio temporal, las cuales proporcionan a las empresas

<sup>3</sup> Existen dos posibilidades legales para vincular al proceso productivo mano de obra en forma no permanente: los contratos a término fijo, con los cuales las firmas enganchan directamente el personal requerido, y los contratos a través de las agencias de servicio temporal, siendo éstas las que mantienen el vínculo laboral con el empleado en misión. Para un análisis más detallado de los cambios legislativos introducidos por la ley 50 en materia de temporalidad Cf. Farné y Nupia (1996).

<sup>4</sup> En esta dirección van la definición del concepto de despido colectivo y las disposiciones en materia de despidos sin justa causa, que suspenden tanto la acción de reintegro, como la pensión sanción.

<sup>5</sup> Los trabajadores temporales, vinculados a través de contratos a término fijo o de agencias de servicio temporal, ahora deben recibir el mismo salario pagado por trabajos similares en las empresas contratantes y tienen derecho a todas las prestaciones legales proporcional al tiempo trabajado. En la misma dirección opera el nuevo régimen de cesantías.

usuarias mano de obra para trabajos ocasionales, la ley 50 ha hecho más exigente el proceso para su creación, más rigurosa la reglamentación de sus tareas de intermediación laboral y ha reforzado las garantías y derechos de los trabajadores en misión. El objetivo era el de desestimular sus actividades. Y los resultados de una reciente encuesta de panel a cerca de 500 establecimientos industriales confirman estas expectativas: aunque entre 1990 y 1993 la incidencia del empleo temporal ha aumentado, los enganches de trabajadores por medio de empresas de servicios temporales han disminuido considerablemente<sup>6</sup>.

En resumen, es legítimo pensar que la reforma laboral contribuyó a reducir la intermediación laboral de las agencias de servicio temporal, tal como eran sus intenciones. A pesar de ello, su efecto sobre el empleo temporal agregado no puede considerarse unívoco.

### **III. Evolución del empleo temporal urbano: un análisis más desagregado y de más largo plazo**

Si bien el impacto neto de la reforma laboral de 1990 no es claramente identificable a nivel teórico, es innegable un consistente aumento de la temporalidad en los principales centros urbanos del país en años recientes.

A este respecto es interesante constatar que el mencionado aumento parece haber coincidido con las preferencias de una parte

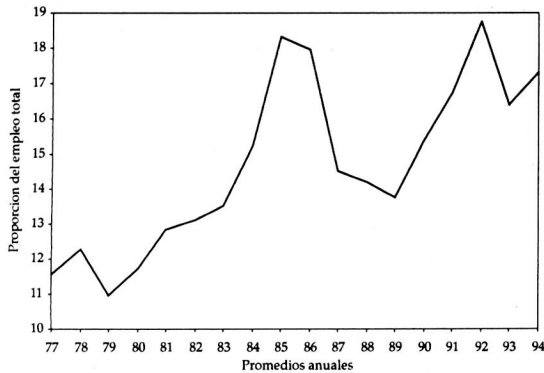
de la población económicamente activa. En efecto, las estadísticas relativas al desempleo muestran que, entre los que buscan trabajo, una mayor proporción de personas está orientada hacia ocupaciones de carácter no definitivo: 15.2% en 1990 y 20.8% en 1994 (Cuadro 1). El aumento en la temporalidad, además, no es percibido por los ocupados como un síntoma de subutilización. Al contrario, los resultados de las encuestas del DANE indican que la expansión del empleo temporal fue acompañada por un descenso de los ocupados de este tipo de empleo que se consideran subempleados, de 13% en 1990 y 1991 a valores alrededor del 10% a partir de finales de 1993. Más aún, si definimos los ocupados que declaran ser subempleados debido al carácter ocasional de su actividad, como el empleo temporal involuntario<sup>7</sup>, su incidencia al interior del empleo temporal total ha mermado desde 1990 (Cuadro 1). El reciente aumento de la temporalidad urbana, entonces, parece al menos en parte conciliar ciertas exigencias de la demanda con los deseos de parte de la oferta laboral. Cabe preguntarse, además, si el aumento de la temporalidad ocupacional es efectivamente un fenómeno reciente. La inspección de las cifras del DANE relativas a los principales centros urbanos del país muestra, más bien, cómo ya desde finales de los años 70 el empleo temporal venía manifestando una tendencia al alza (Gráfico 1). Durante la crisis de los años 80 alcanzó niveles hasta del 22%<sup>8</sup>, reduciendo progresivamente su participación

<sup>6</sup> Cf. Zerda (1995), Cuadro 1, p.6.

<sup>7</sup> Estrictamente hablando, se trata solamente de un indicador de empleo temporal involuntario.

<sup>8</sup> En septiembre 1985.



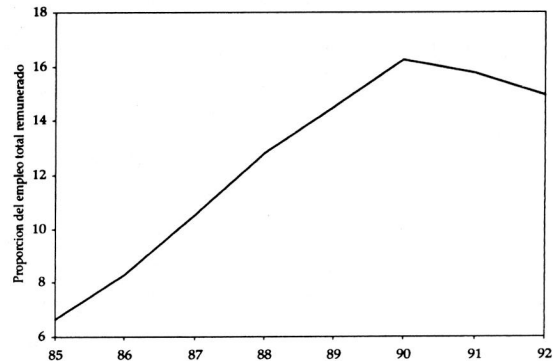
**Gráfico 1****EVOLUCION DEL EMPLEO TEMPORAL EN COLOMBIA, CUATRO CIUDADES 1977-1994**

Fuente: Misión de Empleo y Encuesta Nacional de Hogares.

dentro del empleo total entre 1985 y 1989. Luego, empezó nuevamente a repuntar a partir de 1989, antes de la entrada en vigencia de la reforma laboral. En 1994 representaba un 17.3% de la ocupación urbana total. También las cifras de la industria manufacturera indican que la expansión del empleo temporal fue anterior a 1990. El Gráfico 2 muestra claramente como hubo un rápido crecimiento de este tipo de empleo en la industria colombiana a finales de los años 80, pero que este fenómeno disminuyó a partir de 1991, cuando la reforma laboral empezó a regir.

#### IV. El mercado laboral de temporales

Si el empleo temporal viene creciendo desde hace tiempo y la reforma laboral no puede haber tenido un impacto determinante sobre el mismo, ¿cuáles son, entonces, las razones

**Gráfico 2****EVOLUCION DEL EMPLEO TEMPORAL, TOTAL INDUSTRIA NACIONAL 1985-1992**

Fuente: DANE, Encuesta Anual Manufacturera.

del apreciable aumento de la temporalidad ocupacional en Colombia? Para contestar a esta pregunta se hace necesario estudiar los determinantes de la demanda y oferta de empleo temporal.

#### A. Determinantes de la demanda de empleo temporal<sup>9</sup>

Existen numerosas razones por las cuales las empresas están interesadas en enganchar personal por un período de tiempo definido. En seguida se exponen las principales.

##### a. Método de selección de personal

Sobre todo cuando el período de prueba permitido por la ley es corto y la productividad potencial del trabajador es desconocida, el empleo temporal puede ser utilizado por

<sup>9</sup> Los argumentos presentados en esta sección y las siguientes son recurrentes en la literatura sobre empleo temporal. Nuestra revisión se ha basado principalmente en Abraham y Taylor (1993), Michon y Ramaux (1993) y Bronstein (1991).

las empresas para seleccionar personal. En caso de éxito, se le ofrece al trabajador un contrato a tiempo indefinido<sup>10</sup>.

### **b. Menores costos laborales**

Hay beneficios y prestaciones, sobre todo extralegales o inherentes a la antigüedad en la empresa, de los cuales no llegan a disfrutar los trabajadores temporales. También se puede justificar la existencia de diferenciales salariales con base en la teoría de los mercados internos duales y de los salarios de eficiencia<sup>11</sup>: las empresas engancharían personal temporal fácil de monitorear y reemplazar para labores no calificadas, pagándole un salario de mercado, y estarían dispuestas a conceder salarios de eficiencia a la mano de obra calificada permanente.

Adicionalmente, menores costos para las empresas contratantes se derivan de las economías de escala que pueden lograr, a través de su especialización, las agencias y los trabajadores temporales.

### **c. Cubrir ausencias temporales y necesidades especializadas de personal**

Es tal vez la más intuitiva de las razones. En efecto, frecuentemente las empresas se ven en

la obligación de sustituir trabajadores permanentes quienes se encuentran momentáneamente ausentes por razones de incapacidad temporal o vacaciones. A veces también deben recurrir a una ayuda especializada para llevar a cabo tareas, generalmente ocasionales, para las cuales se necesita de cierta competencia técnica de la cual no disponen internamente. Más en general, las empresas pueden adoptar estrategias de producción por las cuales externalizan algunas tareas y empleos y se concentran en "su propio trabajo".

### **d. Adaptación flexible de la fuerza laboral empleada a las variaciones en la actividad económica**

Ajustar el tamaño de la mano de obra permanente a los ciclos de la producción implica significativos costos de enganche y despido. Por otro lado, las empresas tienen el interés de preservar estable la carga laboral de sus trabajadores. Haciendo más precarios unos trabajos, intentan manejar la inestabilidad de la producción y dar continuidad a las labores de sus empleados permanentes. De tal forma, las firmas recurren a trabajadores temporales cuanto más cíclica y estacional, al igual que variable e incierta, sea su producción<sup>12</sup> y cuanto menor sea la flexibilidad temporal de las labores de su mano de obra permanente<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> En la industria colombiana, según Zerda (1995), un 25% de las empresas, al vencerse los contratos a término fijo, vincula los trabajadores de forma permanente. Para Francia, Michon y Ramaux (1993) reportan una estimación de 20%; en Alemania dicho porcentaje sube a 30%, según Buchtemann y Quack (1990).

<sup>11</sup> Abraham y Taylor (1993).

<sup>12</sup> Las primeras dos razones explican una parte importante de la temporalidad en sectores como agricultura, hoteles y restaurantes, turismo y comercio al por menor; las restantes aplican principalmente a la industria y construcción.

<sup>13</sup> Si existe flexibilidad temporal, las actividades de limpieza y mantenimiento, por ejemplo, pueden ser desarrolladas por la mano de obra permanente durante los períodos de baja demanda, de otra forma, serán contratadas por fuera de la empresa.

### e. Relaciones industriales

Por medio de la contratación temporal y de la creación de mercados internos duales se pueden conseguir mejores relaciones con la fuerza de trabajo permanente<sup>14</sup>. Se reduce, además, el riesgo sindical: a pesar de que no existen restricciones a su afiliación, los trabajadores temporales reivindican poco, se sindicalizan aún menos y aceptan con mayor facilidad las exigencias empresariales.

### B. Determinantes de la oferta de empleo temporal

Según encuestas llevadas a cabo en algunos países europeos<sup>15</sup>, un 30% de los trabajadores temporales prefieren, o cuando menos consideran conveniente, un trabajo a término fijo. Se trata por lo general de jóvenes que quieren financiar parte de sus gastos personales, estudiantes que necesitan combinar estudio y trabajo, mujeres casadas que buscan actividades conciliables con sus responsabilidades familiares, trabajadores que desarrollan actividades que por su naturaleza tienden a ser temporales (consultores, traductores, etc.) y trabajadores de espíritu poco sedentario que les gusta cambiar de entorno laboral con cierta frecuencia. Otros individuos, a pesar de preferir un trabajo permanente, aceptan una vinculación temporal con la intención de capacitarse y de lograr la experiencia necesaria para su inserción profe-

sional o, simplemente, porque no encuentran en el momento otra ocupación mejor. El empleo temporal permite, entonces:

- Flexibilizar la oferta de trabajo a lo largo del ciclo de vida de los individuos. Este es el caso de las amas de casa, de los estudiantes y los jóvenes en general;
- Adquirir la experiencia y el entrenamiento necesario para conseguir empleos de tipo permanente. Funcionaría como un "trampolín" para entrar al mercado laboral con miras a obtener un puesto más estable<sup>16</sup>;
- Obtener mejores remuneraciones. Existen actividades que por su naturaleza y por las habilidades que requieren pueden ser mejor desarrolladas y retribuidas a través de contratos temporales. Por ejemplo, los ya mencionados consultores, los ingenieros de sistemas, etc;
- Ejercer una actividad y obtener un ingreso a falta de mejores oportunidades o en el marco de una estrategia de búsqueda de empleo por parte de los trabajadores.

### C. Los cambios ocurridos en el mercado laboral

El tendencial aumento del empleo temporal desde finales de los años 70 nos indica con claridad que su crecimiento es ajeno a los cambios legislativos introducidos con la reforma laboral de 1990. Más bien, factores relacionados con los cambios estructurales de mediano plazo en la demanda y oferta de

<sup>14</sup> Para algunos interesantes ejemplos ver Michon y Ramaux (1993).

<sup>15</sup> Bronstein (1991).

<sup>16</sup> Varios estudios internacionales coinciden en encontrar que cerca de un tercio de los temporales acceden efectivamente a un empleo estable (ver, entre otros, Bronstein (1991) y Segal y Sullivan (1995)).

trabajo han tenido una influencia determinante. En nuestra opinión, el cambiante ambiente económico en el cual las empresas operan, más competitivo, más moderno y al tiempo más incierto y exigente, está imponiendo una recomposición del empleo entre temporal y permanente. Las nuevas normas en materia de empleo temporal aprobadas con la reforma laboral y las preferencias de parte de la población económicamente activa están favoreciendo el acomodamiento del mercado de trabajo a esta nueva composición "óptima".

El crecimiento del empleo temporal es en primera instancia el resultado de los cambios ocurridos en los modos de producir. Se ha pasado de una producción en masa a formas con una mayor variedad de productos, cuyos ciclos de vida son más breves. Al mismo tiempo se han adoptado estrategias productivas que han reducido los inventarios y aumentado la producción por orden. Esto ha acrecentado evidentemente la variabilidad y volatilidad de la actividad económica de las empresas. Por otro lado, la apertura económica ha incrementado la incertidumbre del mercado y las fluctuaciones de la demanda. Ahora las empresas enfrentan los riesgos de inestabilidad económica no sólo en Colombia, sino en los principales países socios comerciales. También deben hacer frente a una mayor competencia internacional que las obliga a comprimir los costos y a acelerar el cambio tecnológico. Todo lo anterior repercute en las relaciones laborales, en una orientación por parte de las empresas hacia modalidades atípicas de contratación que les permiten bajar

costos y aumentar la flexibilidad, tales como trabajadores temporales, a tiempo parcial, a domicilio, subcontratistas, etc. Adicionalmente, con el proceso de internacionalización de la economía, al tiempo que nuevas actividades han surgido, algunas empresas han debido cerrar: tanto las empresas emergentes como aquellas en crisis tienden a hacer un uso más intensivo de mano de obra temporal<sup>17</sup>.

Por el lado de la oferta, hay que resaltar el aumento de los ingresos reales, que permite a los individuos, que prefieren disfrutar de más tiempo libre o de tiempo adicional para la búsqueda de un empleo conforme a sus expectativas, aceptar ocupaciones ocasionales. Los más elevados niveles de escolaridad y de participación femenina, además, han vinculado al mercado laboral personas que necesitan combinar trabajo, estudio y labores familiares y que, por ende, buscan puestos de trabajo que no les ocupen de forma permanente.

Finalmente, el encuentro entre esta mayor demanda y oferta de temporalidad ha sido facilitado por la expansión y la creciente especialización de los servicios de consultoría y de la intermediación laboral de las agencias de servicio temporal.

## V. De la problemática laboral a la problemática social

En las secciones anteriores se ha mostrado cómo el empleo temporal responde, al menos en parte, a legítimas necesidades puntuales

<sup>17</sup> Mangum, Mayall y Nelson (1985).

de mano de obra y que configura una forma de contratación que puede resultar conveniente no sólo para las empresas, sino también para algunos segmentos de la fuerza laboral. Más aún, para unos trabajadores puede constituir la solución ocupacional óptima, mejor retribuida y conforme a sus preferencias laborales.

A pesar de lo anterior, para otros, presumiblemente los que no tienen habilidades específicas ni calificación, el trabajo temporal puede conllevar una complicada problemática social.

De hecho, el carácter irregular de la relación laboral puede dificultar el respeto de la legislación laboral. Aún cuando ésta se cumpla, el trabajador temporal no puede, por lo general, aspirar a las ventajas inherentes a la antigüedad en la empresa que disfrutaban sus homólogos permanentes y muy difícilmente logra integrarse a la comunidad de trabajo.

La inestabilidad de la relación laboral plantea problemas de protección social -a veces los trabajadores temporales simplemente no logran acumular los períodos de servicio requeridos para tener derecho a salud, pensión, subsidios- y de estabilización de ingresos. Según un estudio de la OIT<sup>18</sup> en Lima el 73% de los temporales del sector privado no está afiliado a la seguridad social; en Buenos Aires el 53%. También en Colombia la cobertura es muy baja: un 63% de los tem-

porales de las diez principales ciudades del país no está afiliado al Seguro Social (Farné y Nupia, (1996)<sup>19</sup>. En los Estados Unidos, por su parte, menos de un cuarto de los empleados temporales trabaja en empresas que ofrecen planes de salud (Williams, 1989).

En países desarrollados, varios estudios han encontrado que los temporales presentan mayores probabilidades de encontrarse desempleados que los trabajadores permanentes (OECD, 1993, Segal y Sullivan, 1995).

El hecho mismo, ya mencionado, de que la mayoría de los temporales no están conformes con el carácter ocasional de su trabajo es indicador de la discordancia entre la necesidad de un puesto de trabajo y los deseos sociales.

El examen de los ingresos de los trabajadores temporales merece consideración especial.

## **A. Los ingresos de los temporales**

Las estadísticas de ingresos promedios tienden a mostrar importantes diferenciales entre trabajadores temporales y permanentes.

Bentolila y Dolado (1994) reportan premios entre el 8 y el 11% en favor de los permanentes españoles. Según Michon y Ramaux (1993), en Francia el personal contratado mediante las agencias de servicio temporal recibe un

<sup>18</sup> Marshall (1991b).

<sup>19</sup> En los tres países la legislación laboral estipula que los beneficios sociales y los salarios deben ser exactamente iguales para trabajadores temporales y permanentes.

20% menos que el personal permanente. En Estados Unidos un trabajador temporal promedio gana apenas 3/4 partes de lo que gana un trabajador permanente promedio (Segal y Sullivan, 1995). Estos datos agregados pueden, sin embargo, ocultar situaciones bastante diferenciadas.

En el Cuadro 2 se reportan los ingresos laborales por hora trabajada, el nivel de educación formal y los años de experiencia promedio de los trabajadores asalariados, temporales y permanentes, de los tres grupos ocupacionales de profesionales y directivos, administrativos y obreros<sup>20</sup>, en los siete centros urbanos más importantes de Colombia.

Independientemente del grupo ocupacional considerado, las mujeres que trabajan como temporales reciben siempre un ingreso promedio más bajo que sus homólogas permanentes. Además, el diferencial tiende a crecer con el nivel de calificación: de 98% para las operarias a 87% para las empleadas administrativas, hasta llegar a un 78% para las profesionales<sup>21</sup>. En el caso de los hombres, la situación es más diferenciada: los obreros temporales ganan un 10% menos, los profesionales un 5%, pero los administrativos reciben mayores salarios, en promedio, que los administrativos vinculados de forma permanente. Se delinea, entonces, una situación salarial bastante heterogénea.

**Cuadro 2**  
**INGRESO LABORAL POR HORA TRABAJADA, AÑOS DE EDUCACION Y EXPERIENCIA**  
**PROMEDIO, SIETE AREAS METROPOLITANAS - JUNIO 1994**

	<u>Profesionales y directivos</u>		<u>Personal administrativo</u>		<u>Obreros y operarios</u>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Asalariados permanentes</b>						
Ingreso/hora	2447.6	1970.1	1024.8	946.8	776.2	679.2
Educación	14.0	14.1	9.7	10.6	7.3	7.21
Experiencia	19.5	17.5	17.7	15.6	22.1	22.5
No. Personas	1611	1463	1931	2630	6430	2073
<b>Asalariados temporales</b>						
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingreso/hora	2318.9	1548.8	1122.1	824.4	693.3	666.8
Educación	13.7	14.0	9.4	10.1	6.5	6.9
Experiencia	13.6	11.9	14.4	12.5	19.8	20.4
No. Personas	212	240	368	582	2067	674

Fuente: Cálculos propios con base en la Encuesta Nacional de Hogares de junio de 1994

<sup>20</sup> El primer grupo incluye los profesionales, el personal directivo, los administradores y los jefes de oficina; el segundo comprende los empleados de soporte administrativo y el tercero todos los obreros y operarios. Una descripción detallada de los tres grupos ocupacionales se reporta en el Anexo.

<sup>21</sup> Diferencial así definido: ingreso promedio de los temporales/ingreso promedio de los permanentes.

Los datos sobre ingresos no pueden analizarse, sin embargo, por sí solos; deben interpretarse en el contexto de la teoría del capital humano. Tenemos así que los temporales por lo general declaran recibir menores salarios, pero también presentan en promedio menores niveles de escolaridad y menor experiencia laboral.

Con el fin de formalizar el análisis de los diferenciales salariales según tipo de vinculación laboral, y siguiendo los lineamientos de la teoría del capital humano, se estimó una función de ingreso del tipo:

$$\ln y_i = \beta_0 + \beta_1 D_i + \beta_2 Educ_i + \beta_3 Exp_i + \beta_4 Exp_i^2 + \beta_5 D_s (Educ_i - 5) + \beta_6 D_u (Educ_i - 11)$$

donde:

$\ln y_i$  = logaritmo del ingreso laboral por hora trabajada del individuo  $i$ , el cual comprende un componente monetario y uno en especie.

$D_i$  : variable dicótoma que toma valor 1 si el individuo es un trabajador temporal y 0 si es permanente. Su coeficiente define el diferencial salarial entre los dos grupos.

$Educ_i$  : años de educación formal del individuo  $i$ .

$Exp_i$  : años de experiencia laboral del individuo  $i$ . Se calculó restándole a la edad de cada individuo cuatro años y los años aprobados de estudios.

$D_s$  : variable dummy que toma valor 1 si el individuo tiene entre 5 y 11 años de educación y 0 en los demás casos.

$D_u$  = variable dummy que toma valor 1 si el individuo completó 12 o más años de educación y 0 en los demás casos.

Hicieron parte de la muestra todos los asalariados de las siete principales ciudades del país entrevistados en junio de 1994.

La hipótesis que aquí se quiere comprobar es la de heterogeneidad del mercado laboral de los temporales. Es decir, que mientras para algunos trabajadores la temporalidad se acompaña de precariedad laboral y de menores ingresos, para otros no implica necesariamente discriminación salarial. Más aún, hay quienes ven en un empleo temporal la solución ocupacional más acorde a sus preferencias y mejor remunerada.

El Cuadro 3 reporta los resultados de las 6 regresiones relativas a los grupos ocupacionales de profesionales, administrativos y obreros, corridas separadamente por sexo. El examen de la variable que captura el eventual diferencial salarial,  $D_i$ , nos permite contrastar la hipótesis planteada. En el cuadro observamos signos negativos, es decir, condiciones de ingreso menos favorables para los temporales, en el caso de las mujeres y de los hombres que se desempeñan como obreros u operarios. Entrando más en el detalle, un diferencial del orden del 6% se registra para el personal administrativo femenino y para los obreros; ello sube al 10% en el caso de las mujeres profesionales y directivas. Para las operarias no resulta ser estadísticamente significativo. Signo positivo, pero, tampoco significativo, arrojan las regresiones relativas a los profesionales y administrativos hombres: si hay diferenciales salariales, estos no son



### Cuadro 3

#### ESTIMACION DE FUNCIONES DE INGRESO ASALARIADOS SEGUN GRUPO OCUPACIONAL SIETE AREAS METROPOLITANAS - JUNIO 1994

Variable dependiente: Logaritmo del Ingreso Laboral por hora trabajada

	Profesionales y directivos		Personal administrativo		Obreros y operarios	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
D	0.03	-0.10	7.12E-04	-0.06	-0.06	-0.009
	0.69	-2.31	0.02	-2.47	-4.34	-0.39
EXP	0.03	0.02	0.04	0.02	0.03	0.02
	7.15	4.52	11.32	7.96	19.34	5.94
EXP <sup>2</sup>	-3.08E-04	-1.16E-04	-3.55E-04	-1.72E-04	-3.66E-04	-1.94E-04
	-3.29	-1.04	-5.57	-2.49	-13.07	-3.1
EDUC	0.12	0.06	0.08	0.09	0.05	0.05
	7.92	3.54	9.89	12.15	10.66	5.8
Ds	0.006	0.03	-3.26E-04	-0.01	0.003	0.005
	0.53	2.55	-0.03	-1.95	0.62	0.5
Du	0.02	0.12	0.03	-0.01	0.07	0.08
	1.01	4.3	1.38	-0.83	4.36	2.73
INTERC.	5.14	5.65	5.3	5.35	5.62	5.63
	36.5	34.8	80.3	79.37	172.3	90.9
R-cuadrado	0.57	0.52	0.51	0.43	0.36	0.32
F-estadíst	152.6	106.3	134.3	126.1	214.2	51.7
No. obs.	1823	1703	2299	3212	8497	2747

Fuente: Dane. ENH etapa 84.

atribuibles al tipo de vinculación, temporal o permanente. En resumen, el análisis económico tiende a reducir el monto de los diferenciales salariales que se obtuvieron de la simple comparación de los ingresos promedios y, en unos casos, no convalida su existencia.

## VI. Resumen y conclusiones

En las últimas décadas, la incidencia del empleo temporal en el mercado de trabajo ha crecido rápidamente en Colombia y en casi todo el mundo. Nuestro análisis ha mostrado

cómo la reforma laboral de 1990 no ha sido un factor determinante de este crecimiento en nuestro país y cómo, más bien, ello obedece principalmente a factores asociados a la demanda de ocupaciones. Una mayor predisposición de parte de la oferta de trabajo a desempeñar labores de carácter temporal ha facilitado en el mercado el encuentro entre demanda y oferta. En muchos países, incluido Colombia, los mismos gobiernos han estimulado el empleo temporal en sus planes de política laboral activa. Tal es el caso, por ejemplo, de los programas de empleos de emergencia o en favor de la reinserción en el mercado de trabajo de los desempleados de larga duración.

La temporalidad es una forma de empleo que hace parte de una realidad económica que sería ilusorio ignorar y que contiene algunos aspectos que son indiscutiblemente positivos. Desafortunadamente, en el plano social plantea problemas de difícil solución. Hemos visto como la temporalidad dificulta la inspección del trabajo y, en general, el respeto de la legislación laboral, la obtención de algunas prestaciones sociales y la integración a la comunidad de trabajo. De la misma forma, para los temporales, la probabilidad de quedarse desempleados es más alta y su vinculación al puesto de trabajo es menos estable.

En este ensayo se ha profundizado el tema de los ingresos. Es cierto que la temporalidad puede acarrear problemas de continuidad y estabilidad de los ingresos laborales. Nuestro análisis, de carácter puntual, muestra una diversidad de situaciones. Las comprobaciones empíricas evidencian condiciones de desventaja para los temporales con menores calificaciones (obreros y operarios) de ambos sexos y para la fuerza de trabajo temporal

femenina. Sin embargo, cuando es estadísticamente significativo, este diferencial no supera el 10%. Por otro lado, en el caso de los hombres administrativos y profesionales, no existen diferenciales salariales desfavorables, atribuibles a la condición de temporalidad. Incluso, el sentido común nos induce a pensar que en el caso de algunas tareas muy especializadas, tales como, por ejemplo, las de consultoría, la temporalidad ocupacional permite obtener mayores ingresos.

En materia de política, nuestro análisis sugiere que es indispensable distinguir entre aspectos laborales y aspectos sociales del trabajo temporal. La actual legislación colombiana sobre temporalidad parece ser adecuada, tanto para las exigencias de los empresarios como para la necesaria salvaguardia de los derechos de los trabajadores. En cambio, todavía hay mucho que hacer para la resolución de la problemática social asociada con el trabajo temporal, sobre todo con aquel de carácter poco o no calificado.

## Bibliografía

- Abraham K. Taylor S.(1993), "Firms' use of outside contractors: theory and evidence", NBER Working Paper 4468, September.
- Bentolila S.-Dolado J.J.(1994), "Labour flexibility and wages: lessons from Spain", *Economic Policy*, No 18, April.
- Bronstein A.S.(1991), "El trabajo temporal en Europa Occidental: antagonista o complemento del empleo permanente?", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol.110, No 4.
- Buechtemann C.F.(1989), "More jobs through less employment protection? Evidence for West Germany", *Labour*, Vol 3, No 3, winter.
- Buechtemann C.F.-Quack S.(1990), "How precarious is 'non-standard' employment? Evidence for West Germany", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 14, No 3, September.
- Casey B. Dragendorff R. Heering W.-John G.(1989), "El empleo temporal en Gran Bretaña y en la República Federal de Alemania", *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 108, No 3.
- Corchuelo A.(1987), "Formas de empleo no sujetas al régimen laboral: empleo temporal y subcontratación", en Ocampo J.A. Ramirez M.(Eds),"El problema laboral colombiano", Contraloría General de la República, DNP, SENA.
- Dane (1992), *Boletín de Estadística*, No 477, diciembre.
- Emerson M.(1988), "Regulation or deregulation of the labour market", *European Economic Review*, Vol. 32, No 4, April.
- Farné S.-Nupia O.A.(1996), "Aspectos laborales y sociales del empleo temporal en Colombia", Universidad Externado de Colombia, mayo.
- Fedesarrollo (1994), "Encuesta de Opinión Empresarial. Resultados del Módulo Especial sobre Empleo", agosto, mimeo.
- Flanagan R.J.(1988), "Unemployment as a hiring problem", *OECD Economic Studies*, No 11, autumn.
- Grubb D. Wells W.(1993), "Employment regulation and patterns of work in EC countries", *OECD Economic Studies*, No 21, winter.
- Mangum G. Mayall D. Nelson K.(1985), "The temporary help industry: a response to the dual internal labor market", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, No 4, July.
- Marshall A.(1991a), "Empleo temporal y empleo incierto: dos caras del trabajo temporal en la Argentina", *Desarrollo Económico*, Vol. 31, No 122, julio-septiembre.
- Marshall A.(1991b), "The impact of labour law on employment practices: temporary and part-time employment in Argentina and Peru", *International Institute for Labour Studies*, Discussion Paper DP/38/91.
- Michon F. Ramaux C.(1993), "Temporary employment in France: a decade statement", *Labour*, Vol 7, No 3, autumn.
- OECD (1993), "Employment Outlook", july, pp.18-37
- Piore M.(1994), "Industrialization and labor market adjustment: experiences from developing countries», Bogotá 25 de febrero, mimeo.
- Segal L.M. Sullivan D.G.(1995), "The temporary labor force", *Economic Perspective*, Vol. XIX, No 2, March-April.
- Segura, J. Duran, F. Toharia, L. Bentolila, S.(1991), "Análisis de la contratación temporal en España", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- Zerda A.(1995), "Funcionamiento del mercado de trabajo industrial: análisis de la segunda etapa", Ministerio de Trabajo, Proyecto COL/90/007, PNUD y OIT, septiembre.

Zerda A.(1992), "Funcionamiento del mercado de trabajo industrial. Análisis de una encuesta a establecimientos", Ministerio de Trabajo, Proyecto COL/90/007, PNUD y OIT, diciembre.

Williams H.B.(1989), "What temporary workers earn: findings from new BLS survey", Monthly Labor Review, March.

## Anexo

### CONFORMACION DE GRUPOS OCUPACIONALES DE OBREROS Y OPERARIOS, PERSONAL ADMINISTRATIVO, Y PROFESIONALES Y DIRECTIVOS, SEGUN CLASIFICACION NACIONAL DE OCUPACIONES A DOS DIGITOS

---

#### Obreros-Operarios

- 37 Carteros y mensajeros
- 53 Cocineros, camareros, barmanes y trabajadores asimilados
- 54 Personal de servidumbre no clasificados bajo otros epígrafes
- 55 Guardianes de edificios, personal de limpieza y trabajadores asimilados
- 56 Lavanderos, limpiadores en seco y planchadores
- 58 Personal de los servicios de protección personal
- 59 Trabajadores de los servicios no clasificados bajo otros epígrafes
- 62 Trabajadores agropecuarios
- 63 Trabajadores forestales
- 64 Cazadores, pescadores y trabajadores asimilados
- 70 Contra maestres, supervisores y capataces
- 71 Mineros, canteros, sondistas y trabajadores asimilados
- 72 Trabajadores metalúrgicos
- 73 Trabajadores del tratamiento de la madera y de la fabricación de papel y cartón
- 74 Operarios de los tratamientos químicos y trabajadores asimilados
- 75 Hilanderos, tejedores, tintoreros y trabajadores asimilados
- 76 Trabajadores de la preparación, curtido y tratamiento de pieles
- 77 Trabajadores de la preparación de alimentos y bebidas
- 78 Trabajadores y operadores del procesamiento del tabaco
- 79 Sastres, modistas, peleteros, tapiceros y trabajadores asimilados
- 80 Zapateros y guarnecedores
- 81 Ebanistas, operadores de máquina de labrar madera y trabajadores asimilados
- 82 Labrantes y adornistas
- 83 Trabajadores de la labra de metales
- 84 Ajustadores, montadores e instaladores de maquinaria e instrumentos de precisión, relojeros y mecánicos (excepto electricistas)
- 85 Electricistas, electronicistas y trabajadores asimilados
- 86 Operadores de estaciones de radio y televisión y de equipo de sonorización y de proyecciones
- 87 Fontaneros, soldadores, chapistas y montadores de estructuras metálicas
- 88 Joyeros y plateros
- 89 Vidrieros, ceramistas y trabajadores asimilados
- 90 Trabajadores de la fabricación de productos de caucho y plástico
- 91 Confeccionadores de productos de papel y cartón

- 92 Trabajadores de las artes gráficas
- 93 Pintores
- 94 Trabajadores manufactureros y trabajadores asimilados no clasificados bajos otros epígrafes
- 95 Trabajadores de la construcción
- 96 Operarios de máquinas fijas y de instalaciones similares
- 97 Trabajadores y operadores de la manipulación de mercancías y materiales y de movimiento de tierra
- 98 Conductores de vehículos de transporte
- 99 Otros

### **Personal administrativo**

- 31 Agentes administrativos (Administración Pública)
- 32 Secretarios, mecanógrafos, taquígrafos y operadores de máquinas perforadoras de tarjetas y cintas
- 33 Empleados de contabilidad, cajeros empleados de los servicios bancarios y trabajadores asimilados
- 34 Operadores de máquinas para cálculos contables y estadísticos
- 35 Jefes de servicios de transporte y comunicaciones
- 36 Jefes de tren, controladores de coches-cama y cobradores de los servicios de transporte
- 38 Telefonistas y telegrafistas
- 39 Personal administrativo y trabajadores asimilados no clasificados bajo otros epígrafes
- 43 Agentes técnicos de ventas, viajantes de comercio y representantes de fábrica
- 44 Agentes de seguros, agentes inmobiliarios, agentes de cambio y bolsa, agentes de ventas de servicios a las empresas y subastadores
- 45 Vendedores, empleados de comercio y trabajadores asimilados
- 49 Comerciantes y vendedores no clasificados bajo otros epígrafes
- 57 Peluqueros, especialistas en tratamientos de belleza y trabajadores asimilados

### **Administradores, profesionales y directivos**

- 1 Especialistas en ciencias física-química y técnicos asimilados 2, 3 Arquitectos, ingenieros y técnicos asimilados
- 4 Pilotos, oficiales de cubierta y oficiales maquinistas (aviación y marina)
- 5 Biólogos, agrónomos y técnicos asimilados 6, 7 Médicos, odontólogos, veterinarios y trabajadores asimilados
- 8 Estadígrafos, matemáticos, analistas de sistemas y técnicos asimilados
- 9 Economistas
- 11 Contadores
- 12 Juristas

- 13 Profesores
- 15 Autores, periodistas y escritores asimilados
- 16 Escultores, pintores, fotógrafos y artistas asimilados
- 17 Músicos, artistas, empresarios, productores de espectáculos
- 19 Profesionales técnicos y trabajadores asimilados no clasificados bajo otros epígrafes
- 20 Miembros de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública
- 21 Directores y personal directivo
- 30 Jefes de empleados de oficina
- 40 Directores (Comercio al por mayor y al por menor)
- 41 Comerciantes propietarios
- 42 Jefes de ventas y compradores
- 50 Directores (Servicios de hotelería, bares, similares y otros servicios personales)
- 51 Gerentes propietarios (Servicios de hotelería, bares, similares y otros servicios personales)
- 52 Jefes de personal de servidumbre
- 60 Administradores y jefes de explotaciones agropecuarias

**Fueron excluidos**

- 0 No informan
- 14 Miembros del clero y asimilados
- 18 Atletas, deportistas y trabajadores asimilados
- 61 Agricultores y ganaderos (propietarios)