

Informe Mensual del Mercado Laboral



La tercerización laboral en Colombia

Agosto de 2013

INFORME MENSUAL DEL MERCADO LABORAL

DIRECTORA EJECUTIVA ACRIP
Adriana España Ardila

JUNTA DIRECTIVA ACRIP
Juan Carlos Álvarez Echeverri | Presidente
Luis Geovanny Cujar Aranguren | Vicepresidente
Camilo Escobar Pilonieta
Olga Lucía Mora Mora
Carlos Guillermo Schmidt Junguito
Ernesto Fajardo Liévano
Alfredo Mariano Cotes Silva
Mónica Londoño Arango
María Fernanda Tamayo Florez
Isabel Rocío Velosa Tovar

DIRECTOR EJECUTIVO FEDESARROLLO
Leonardo Villar

SUBDIRECTOR FEDESARROLLO
Juan Mauricio Ramírez

EDITORES
Leonardo Villar
Juan Mauricio Ramírez
Jonathan Malagón

ANALISTAS ECONÓMICOS FEDESARROLLO
Juan Sebastián Betarcur
Wilber Jiménez
César Pabón
María Alejandra Peláez
Carlos Alberto Ruíz
Ricardo Salas
Daniela Sánchez
Julio César Vaca

DISEÑO, DIAGRAMACIÓN Y ARTES
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com



Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

Contenido

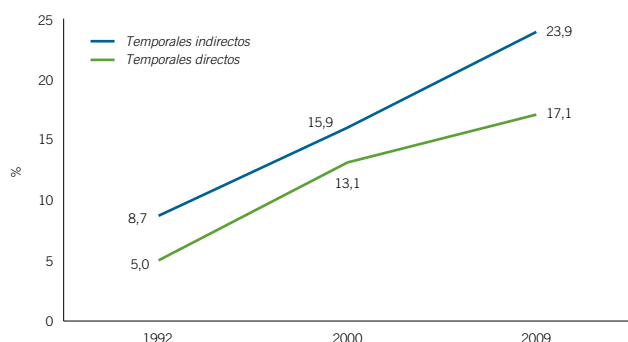
1 EDITORIAL
Pág. 3

2 ANEXO ESTADÍSTICO
Pág. 7

EDITORIAL: LA TERCERIZACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

La contratación laboral a través de terceros se ha extendido fuertemente en nuestro país en las últimas dos décadas. En efecto, de acuerdo con Parra (2012), en este periodo la proporción de trabajadores indirectos -aquellos que laboran para una empresa distinta a la que los contrata- se triplicó en la industria manufacturera colombiana (Gráfico 1). De manera análoga, según la Superintendencia de la Economía Solidaria, en lo corrido del siglo XXI el número de trabajadores inscritos en las Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) se ha duplicado, superando los 5 millones de asociados.

|| Gráfico 1. Participación del empleo no permanente en la industria manufacturera en Colombia



Fuente: "Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano." Parra, M., 2012. Fedesarrollo.

En agosto del año pasado fue radicado en el Congreso de la República el Proyecto de Ley 81 de 2012, que tiene como propósito la eliminación de las CTA y de cualquier mecanismo de tercerización laboral en Colombia. Un año después, este Proyecto de Ley se encuentra en tercer debate legislativo. El presente editorial analiza la importancia e implicaciones de la tercerización laboral, al tiempo que expone sus características en el mercado laboral colombiano. Finalmente, evalúa la pertinencia de la eliminación de la tercerización laboral en nuestro país.

Importancia de la tercerización laboral

Una de las principales motivaciones de la tercerización del trabajo es la de facilitar aumentos transitorios en la fuerza laboral ante expansiones no permanentes en la actividad económica de las empresas, las cuales pueden estar dadas por la época del año, el ciclo económico o por oportunidades aisladas de negocio. Para ello, se hace uso temporal de servicios profesionales ofertados por trabajadores adscritos a otras empresas. Por ejemplo, las empresas agrícolas recolectan los frutos en meses particulares del año, los cuales varían entre los distintos tipos de cultivos. Por tanto, en periodos de cosecha deben aumentar significativamente su personal, pero una vez finalizada la recolección, dicha mano de obra ya no es requerida. No obstante, para no asumir los altos costos de contratación y despido de los recolectores, las empresas con cultivos arriendan los servicios de trabajadores de una empresa de cosecheros, la cual se hace cargo de sus prestaciones y los va proveyendo a las empresas con necesidades coyunturales de recolección.

Una segunda razón para la tercerización es la necesidad de las compañías de focalizar esfuerzos en sus actividades misionales, dejando la especialización de las áreas de apoyo en cabeza de otras compañías, que pueden prestar estos servicios con una mayor escala, eficiencia en precios y calidad. Por ejemplo, una empresa de bebidas se enfoca en mejorar la calidad y promoción de sus productos, mientras terceriza los servicios de seguridad, aseo y transporte.

La tercerización laboral puede tener distintos efectos tanto para las empresas como para los trabajadores. Por el lado de las empresas, generalmente les permite asumir meno-

res costos en los momentos de auge productivo, lo cual mejora su competitividad¹. Sin embargo, el uso excesivo y prolongado de personal tercerizado puede disminuir la productividad de las empresas, al estar compuesta de trabajadores menos especializados e innovadores que los empleados permanentes².

Por el lado de los trabajadores, el acceso a un empleo indirecto está sujeto a labores de baja productividad, al no tener las mismas probabilidades de ser beneficiario del entrenamiento y la especialización propias de los empleados directos de las empresas. No obstante, la existencia de empleos indirectos aumenta la probabilidad de conseguir un puesto de trabajo. Para el mercado laboral español, por ejemplo, Bover y Gómez (2004) encontraron que la probabilidad de salir del desempleo hacia trabajos temporales es diez veces mayor que hacia trabajos permanentes. De esta forma, la posibilidad de contratar mano de obra temporal e indirecta a menor costo que la permanente puede implicar disminuciones en la tasa de desempleo.

La tercerización laboral en Colombia

En Colombia, las prácticas de tercerización laboral han sido altamente cuestionadas. Por un lado, algunas empresas de servicios temporales han sido señaladas sistemáticamente por vulnerar los derechos de los trabajadores al negarles el acceso a la seguridad social. Por el otro, entidades públicas, como hospitales y entes del ejecutivo, han utilizado la tercerización para contratar de manera “permanente” empleados que realizan las labores misionales de dichas instituciones, negándoles así la contratación directa e

indefinida y promoviendo peligrosas nóminas paralelas. Ante estos inconvenientes, se han desarrollado distintas medidas legislativas para evitar el uso indebido de la tercerización laboral. La Ley 50 de 1990 estableció las condiciones en las cuales se podría ejercer la tercerización laboral en Colombia, especificando que solo se podría contratar estos servicios para labores ocasionales o transitorias. Con la Ley 789 de 2002, sin embargo, se adoptaron medidas para la flexibilización laboral que generaron incentivos al incremento de la contratación de temporales indirectos (Parra, 2012). Pero posteriormente, los decretos 4369 y 4588 de 2006 obligaron a las empresas de servicios temporales a garantizar el acceso a la seguridad social a sus trabajadores e instauraron condiciones para evitar abusos en la figura contractual de la tercerización. Finalmente, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-901 de 2011, prohibió que las funciones misionales en el sector de salud se realicen a través de intermediarios. En el último año, el Ministerio de Trabajo ha impuesto multas por más de 40 mil millones de pesos por abuso de la tercerización, lo cual ha llevado a que la regulación sobre las empresas de trabajo temporal se cumpla en mayor grado y a que muchas empresas retomen como trabajadores permanentes a empleados que habían tercerizado previamente³.

El análisis de la tercerización laboral en Colombia ha estado relativamente marginado del interés académico y político. En efecto, la investigación del mercado laboral colombiano se ha centrado principalmente en el estudio de los determinantes del desempleo y la informalidad. Sin embargo, en un estudio reciente realizado por Mónica Parra en Fedesarrollo se analizaron las características del

¹ Eslava, M., J. Haltiwanger, A. Kugler and M. Kugler (2012) “Trade Reforms and Market Selection: Evidence from Manufacturing Plants in Colombia”. *Review of Economic Dynamics*.

² Dolado, Juan José & Stucchi, Rodolfo, 2008. “Do Temporary Contracts Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms”. *IZA Discussion Papers* 3832.

³ <http://www.mintrabajo.gov.co/medios-agosto-2013/2169-empresas-no-hacen-la-tarea.html>.

empleo temporal y la tercerización en Colombia⁴. Por el lado de la demanda, se encontró que:

- ❑ Para el año 2010, en el caso de las firmas manufactureras, el 41% del empleo es temporal, del cual el 58% es tercerizado.
- ❑ La proporción de la mano de obra temporal se relaciona positivamente con la dimensión de las firmas: 29% en las pequeñas, 38% en las medianas y 44% en las grandes.
- ❑ Al interior de los sectores industriales, el subsector con mayor porcentaje de empleos temporales es el textil, con el 52% de los obreros y 23% de los profesionales, mientras el subsector con menor proporción es el petrolero, con el 32% de los obreros y el 16% de los profesionales.

Por el lado de la oferta, se destaca que el conjunto de empleados temporales se concentra entre los 25 y 35 años de edad. Los temporales indirectos registran mayores niveles de educación secundaria y de afiliación a seguridad social que los temporales directos. Sin embargo, su remuneración es, en promedio, un 33% menor que la de los temporales directos y un 37% menor que la de los trabajadores con contrato indefinido. Estas disparidades son consistentes con las divergencias en los niveles de conformidad laboral, siendo más inconformes los tercerizados.

Adicionalmente, en el estudio se estimó el impacto del empleo temporal en la eficiencia de las firmas manufactureras colombianas. Los resultados de las estimaciones son consistentes con investigaciones internacionales: el uso excesivo de mano de obra temporal -directa e indi-

recta- tiene efectos negativos en la productividad de las firmas. Este hallazgo sugiere que no debería estimularse la contratación temporal más allá de los niveles que generan aumentos en la productividad. En este sentido, la promoción artificial de los contratos a términos fijos para incumplir obligaciones laborales, lo cual deriva en la sobreutilización de esta figura, resulta perjudicial para la eficiencia de las empresas colombianas.

Reflexiones finales

Los trabajadores tercerizados ocupan los empleos formales de menor calidad en Colombia, aunque gracias a la legislación reciente registran crecientes niveles de afiliación a la seguridad social. No obstante, en los últimos años el marco institucional permitió que las cooperativas de trabajo usaran la figura de la tercerización para establecer relaciones laborales que no estuvieron contempladas en su concepción seminal. En efecto, la tercerización fue empleada para la contratación de mano de obra no estacional y misional de las empresas.

El uso incorrecto del personal tercerizado durante la última década, cuando esta práctica se extendió rápidamente, puede estar explicado por la falta de regulación apropiada y por los estímulos a eludir los altos sobrecostos parafiscales sobre los salarios que existen en la economía colombiana. Sin embargo, las mejoras recientes en la regulación y supervisión, así como la reducción de los sobrecostos al trabajo formal que se produjo como consecuencia de la reforma tributaria de 2012, permiten ser optimistas sobre una racionalización en el uso del trabajo tercerizado, llevándolo a las proporciones que corresponden con los requerimientos de aumento de la productividad de las empresas. En estas condiciones, en opinión de Fedesarrollo, la inadecuada

⁴ Parra, M., (2012) "Trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral colombiano" Premio Germán Botero de los Ríos. Convocatoria interna 2010. Fedesarrollo.

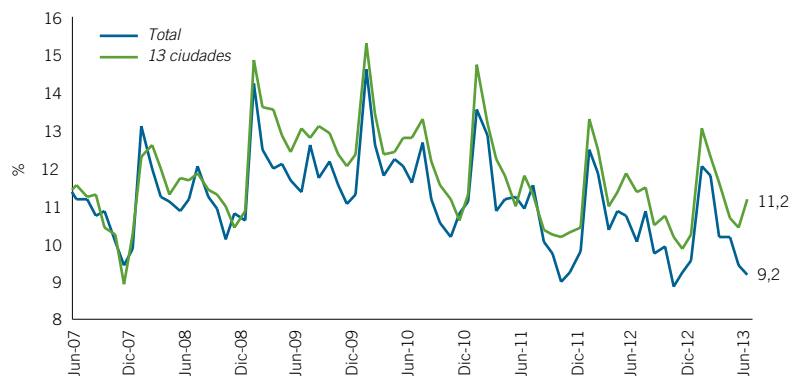
utilización de la figura de tercerización que se observó en el pasado no avala su eliminación. La eliminación a rajatabla de la tercerización laboral podría tener impactos perversos. En efecto, según la OIT, recientemente en los países de Latinoamérica donde se dificultó la tercerización laboral se presentaron modalidades de contratación indirecta bastante similares, sobre las que puede ser incluso más difícil ejercer supervisión⁵.

Colombia requiere de la tercerización laboral para continuar la senda de disminución del desempleo y para mejorar

su inserción al comercio internacional. Por tanto, los inconvenientes generados por los mecanismos de tercerización deben solucionarse a través del desestimulo de sus determinantes, como los altos costos de la contratación, y del refuerzo de las medidas de vigilancia y control que eviten el incumplimiento de las normas laborales, en lugar de eliminar un instrumento que genera empleo y ofrece ventajas a los sectores estacionales de la economía.

⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2012). Panorama laboral de América Latina y el Caribe en 2012.

Gráfico 1. Tasa de desempleo



Fuente: DANE.

En junio, la tasa de desempleo nacional se ubicó en 9,2%, el nivel más bajo para este mes en los últimos diez años. Así, se consolida la tendencia a la baja presentada en el curso de 2013.

La tasa de desempleo de las 13 ciudades se situó en 11,2%, superior a la nacional. Si bien exhibe una leve disminución de 0,13 puntos porcentuales (pps) con respecto al mismo mes del año anterior, este dato sugiere un incremento del desempleo urbano en relación a mayo.

Cuadro 1. Desempleo principales ciudades (%)

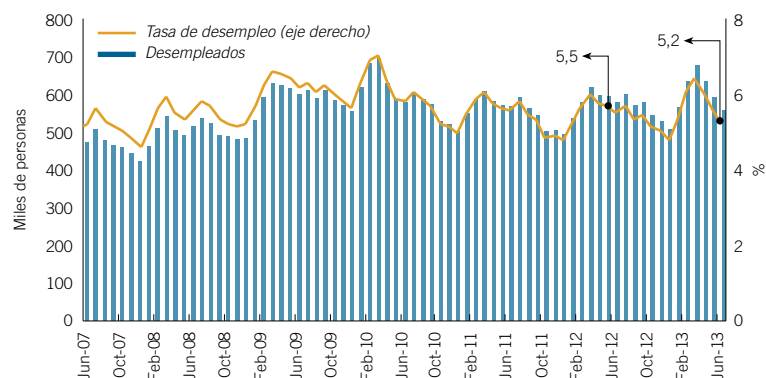
	Trimestre abril-junio	
	2012	2013
Bogotá	9,7	9,1
Medellín	13,3	11,2
Cali	14,3	15,2
Barranquilla	8,6	8,2
Bucaramanga	10,9	10,0
Total	10,5	9,6

Fuente: DANE.

En junio, las tasas de desempleo de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Barranquilla presentaron una disminución promedio de 1 pps en relación al mismo periodo de 2012. La mayor de las reducciones se presentó en Medellín (2,1 pps).

La única de las principales ciudades del país que presionó al alza el desempleo fue Cali. El incremento de su tasa fue de 0,9 pps en comparación a junio de 2012.

Gráfico 2. Desempleo jefes de hogar (trimestre móvil)

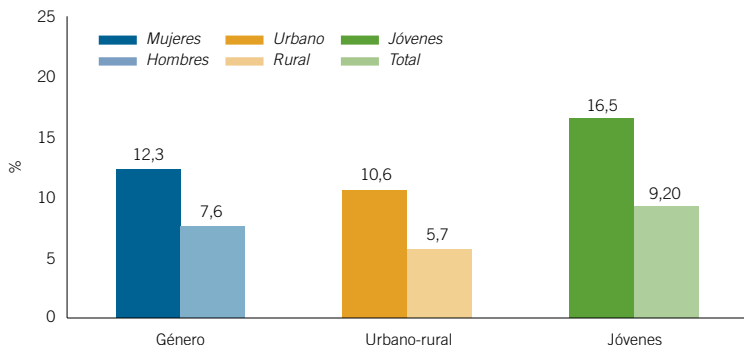


Fuente: DANE.

En junio, la tasa de desempleo de los jefes de hogar se ubicó en 5,2%, presentando una leve disminución con respecto al mismo mes del año anterior. De esta forma, se consolida una tendencia a la baja en lo corrido de 2013.

El número de jefes de hogar sin empleo en junio fue de 557 mil. Esta cifra sugiere una reducción de 3,6% anual, lo que corresponde a 21 mil desempleados menos.

Gráfico 3. Tasa de desempleo por grupos poblacionales en junio

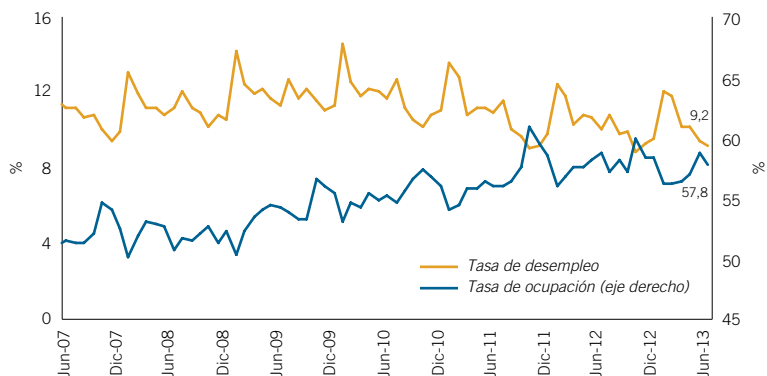


Fuente: DANE.

En junio, tanto la tasa de desempleo urbana como rural disminuyeron en comparación con el mismo mes de 2012.

Las diferencias entre el desempleo entre mujeres y hombres y entre jóvenes y el total nacional permanecieron relativamente inalteradas en junio con respecto al mismo mes del año anterior.

Gráfico 4. Tasa de ocupación y de desempleo

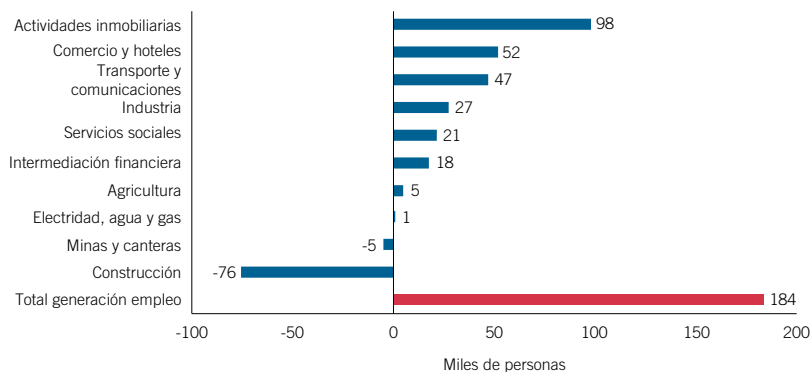


Fuente: DANE.

La tasa de ocupación en junio se situó en 57,8%, registrando una leve reducción en relación al mismo mes de 2012. Con este dato, la tasa promedio de los últimos 12 meses fue de 57,6%, inferior en 0,2 puntos porcentuales a la reportada en el mismo periodo un año atrás.

En junio, la disminución del desempleo ocurrió al tiempo de una reducción en la tasa de ocupación. Este fenómeno se explica por la menor presión de la población económicamente activa sobre la fuerza laboral.

Gráfico 5. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos (trimestre abril-junio)

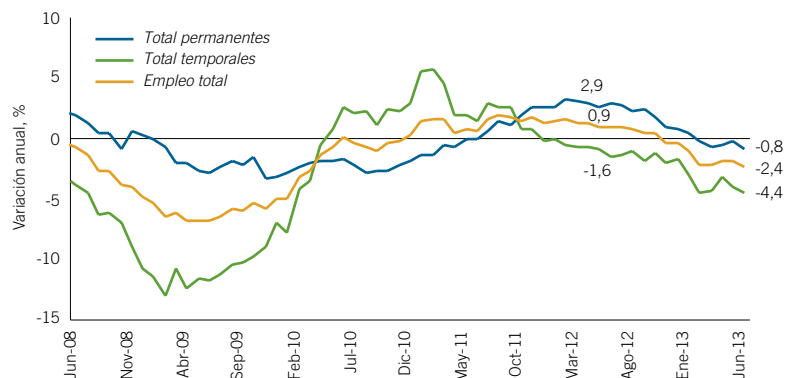


Fuente: DANE.

En junio, se generaron 184 mil nuevos empleos con respecto al mismo mes de 2012. El sector de actividades inmobiliarias aportó más de la mitad de la generación total de empleo.

Tan solo dos sectores económicos destruyeron empleos en junio: construcción y minas y canteras. En conjunto eliminaron 81 mil puestos de trabajo.

Gráfico 6. Empleo en la industria - MMM

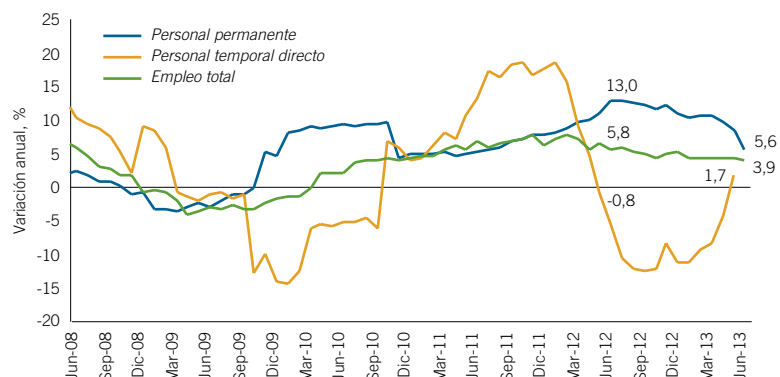


Fuente: DANE - Muestra Mensual Manufacturera.

En junio, por octavo mes consecutivo, la cantidad de empleos en el sector industrial se contrajo en relación al mismo periodo de un año atrás.

La disminución de 2,4% anual en los puestos de trabajo de la industria se explica por el menor número de trabajadores tanto temporales como permanentes, los cuales se redujeron 4,4 y 0,8%, respectivamente.

Gráfico 7. Personal ocupado en el comercio-MMCM



Fuente: DANE - Muestra Mensual de Comercio al por Menor.

En junio, la cantidad de empleos en el sector comercial creció 3,9% anual. Lo anterior estuvo impulsado por el incremento de 5,6% en los puestos de trabajo permanentes.

El personal temporal directo registró un crecimiento de 1,7% anual, lo que corresponde a la primera variación positiva en los últimos 12 meses.

Cuadro 2. Creación de empleo por posición ocupacional (trimestre abril-junio)

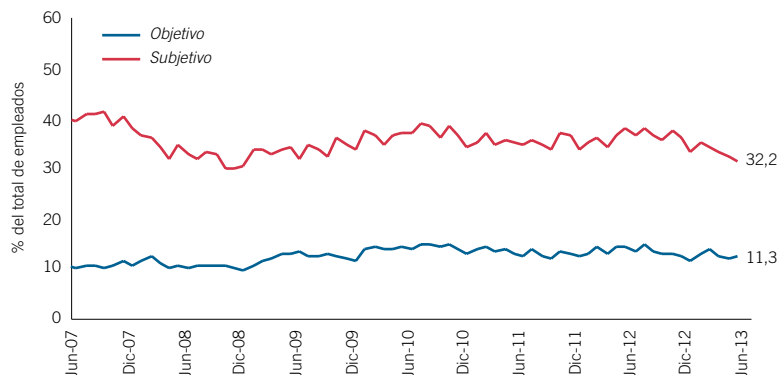
	Junio 2013 - Junio 2012 (miles de personas)
Empleado particular	397
Empleado del gobierno	3
Empleado doméstico	-9
Cuenta propia	37
Empleador	-49
Trab familiar sin remuneración	-166
Trabajador sin remuneración en otras empresas	9
Jornalero	-37
Otro	7
Total	191

Fuente: DANE-GEIH.

En junio, la creación de empleos por posición ocupacional estuvo impulsada por el segmento de empleados particulares, donde se generaron más del doble del total de empleos.

En contraste, en este periodo fueron destruidos 252 mil empleos entre empleadores, trabajadores sin remuneración y jornaleros.

Gráfico 8. Subempleo objetivo y subjetivo (inconformidad laboral)



Fuente: DANE.

En junio, la tasa de trabajadores que desean cambiar de trabajo pero no han hecho nada al respecto (subempleo subjetivo) se situó en 32,2%, 4,6 pps menos que la registrada un año atrás. De esta forma se afianzó la baja del inconformismo laboral subjetivo en 2013.

La inconformidad laboral objetiva, la cual representa a los trabajadores que desean cambiar de empleo y han realizado gestiones al respecto, se redujo 2,3 pps con respecto a junio de 2012. No obstante, este dato expone un leve incremento con respecto al nivel de mayo.

Cuadro 3. Cesantes 13 áreas principales (trimestre abril-junio)

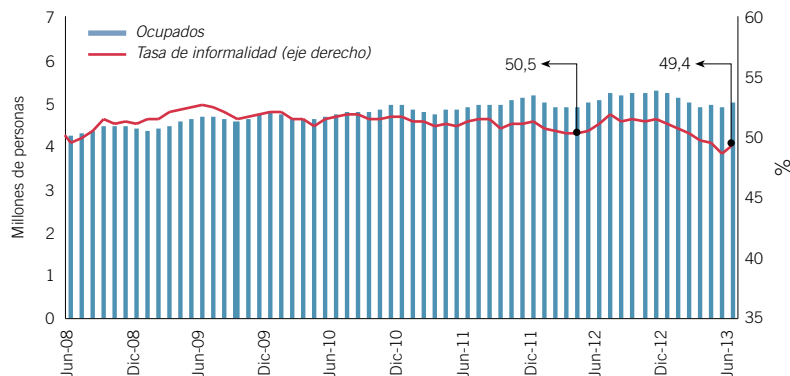
Cesantes (miles de personas)	Jun-12	Jun-13	Var. anual (%)
Agricultura	17	16	-1,3
Minas y canteras	3	5	35,4
Industria	181	178	-2,1
Electricidad, agua y gas	4	8	100,0
Construcción	136	116	-15,1
Comercio, hoteles y restaurantes	351	330	-6,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	92	84	-9,6
Intermediación financiera	25	18	-28,2
Actividades inmobiliarias	99	115	15,7
Servicios comunales, sociales y personales	251	231	-7,9
Total	1161	1100	-5,3

Fuente: DANE.

En las principales 13 áreas metropolitanas la cantidad de cesantes en junio disminuyó en 5,3% con respecto al mismo mes del año anterior, situándose en 1,1 millones. Este comportamiento es consistente con el aumento en la generación de empleo.

El sector económico con mayor número de cesantes, comercio, redujo su cantidad de desempleados en 6,1% en relación al mismo periodo del año anterior.

Gráfico 9. Informalidad 13 áreas principales (trimestre marzo-mayo)

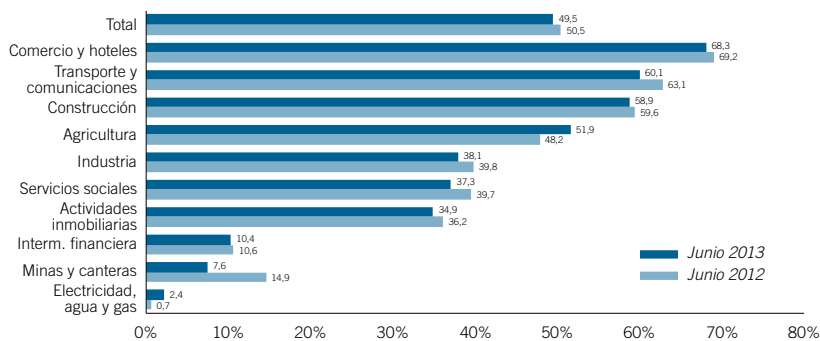


Fuente: DANE - GEIH.

En junio, la tasa de informalidad de las principales 13 áreas se redujo en 1,1 pps con respecto a junio de 2012. No obstante, exhibe un ligero incremento en relación al mes inmediatamente anterior.

A pesar de la disminución en la tasa de informalidad, que la ubica por debajo del 50%, la cifra de trabajadores informales continúa por encima de los 5 millones.

Gráfico 10. Informalidad por rama de actividad (trimestre abril-junio)

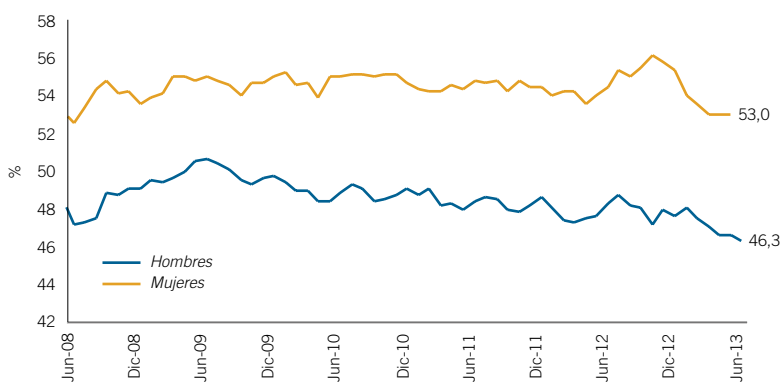


Fuente: DANE.

Con excepción del sector agrícola, todas las ramas de actividad económica presentaron en junio disminuciones en las tasas de informalidad con respecto al mismo mes de 2012.

Las tasas de informalidad más altas se presentan en los sectores de comercio y hoteles (68,3%), transporte (60,0%) y construcción (58,2%), sectores intensivos en mano de obra.

Gráfico 11. Informalidad por género (trimestre abril-junio)

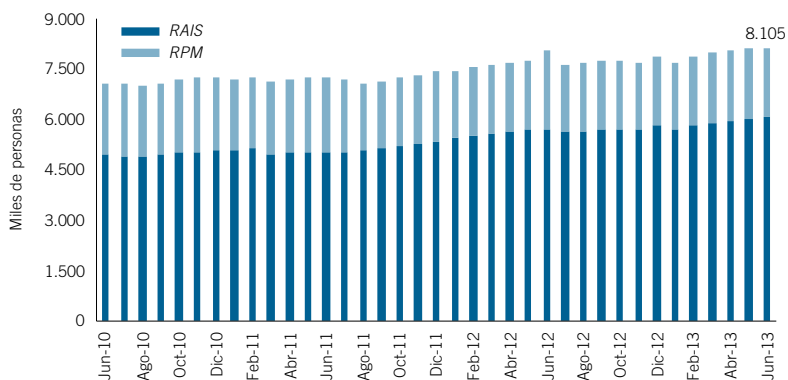


Fuente: DANE.

En junio, la tasa de informalidad disminuyó en ambos géneros en comparación al mismo mes del año anterior. No obstante, la reducción en las mujeres (2 pps) fue ligeramente superior a la de los hombres (1,5 pps).

Desde la crisis financiera internacional de finales de 2008 no se registraban niveles de informalidad tan bajos como los expuestos en el mes de junio.

Gráfico 12. Afiliados activos al sistema de pensiones según régimen



Fuente: Superintendencia Financiera.

El número de afiliados activos al sistema pensional se ubicó en 8,1 millones en junio, lo que representa un incremento de 0,7% en relación al mismo periodo de 2012 y estabilidad con respecto a mayo.

En junio continuó la migración de afiliados activos entre regímenes del sistema pensional: los inscritos al Régimen de Prima Media (RPM) se ubicaron en 2 millones, exhibiendo una caída de 13,2% anual, en cambio, los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) ascendieron a 6,1 millones, aumentando 6,4% con respecto a junio del año anterior.

KACTUS - HR

Software de Gestión Humana

Herramienta de Gestión Humana que integra la información del negocio, optimiza procesos, para atraer, retener y motivar a los mejores ejecutivos y servir de apoyo al crecimiento futuro.

Biodata / Hojas de Vida
Planta y análisis de cargos / estructura organizacional
Nómina y administración de salarios
Administración y seguridad
Pensionados
Presupuesto de Nómina
Reclutamiento
Selección
Gerenciamiento del desempeño
Evaluación 360° competencias
Formación y desarrollo
Bienestar de Personal
Salud ocupacional
Clima organizacional
Work Flow
Análisis multidimensional
Modelamiento de procesos
Self Service – Auto Servicio al empleado
Kactus report
Imágenes
Indicadores de gestión



DigitalWare
State of the Art on Technologies

Ganador premio Portafolio
a la Empresa más INNOVADORA de Colombia

www.digitalware.com.co

Bogotá: Calle 72 No 12 – 65, piso 2 - PBX: 3122601

Medellín: Carrera 43 No 7 – 50 Oficina 707 Centro empresarial Dann – Teléfono (574) 3359656

Quito: Shyris N33-134 y República de El Salvador – Centro Corporativo Libertador – Piso 3 Oficina 302