



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Maestría en Economía

**El Contrato Laboral Verbal en Colombia: Análisis de Brecha Salarial y
Factores Asociados al Tipo de Contratación**

Juan Sebastián Ortega Ocampo

Trabajo de Grado

Directora: Luz Karime Abadía Alvarado

Bogotá, Diciembre de 2014

Resumen

En Colombia, cerca del 30.8% de los trabajadores tiene un contrato verbal. En este documento se identifican los trabajadores más propensos a tener un contrato laboral verbal y se estima la brecha salarial entre aquellos con contrato verbal y escrito. Se encuentra que ser mujer, tener menos de 28 años y más de 58, trabajar para una empresa pequeña, residir en Las áreas metropolitanas de Barranquilla, Montería, Pasto, Villavicencio, Pereira, Cúcuta y Cali, presentar nivel educativos bajos, y laborar en el sector de construcción, aumenta la probabilidad de tener un contrato verbal en Colombia. Además, los resultados muestran la existencia de una brecha salarial ajustada en contra de los trabajadores con contrato verbal, pues devengan en promedio un 26.6% menos de salario. Por otra parte, en promedio el 48% de los trabajadores con contrato verbal se encuentran inconformes con su tipo de contrato.

Palabras claves: Mercado laboral, contratos, contrato verbal, contrato escrito, brecha salarial, esquemas de contratación.

Abstract

In Colombia around 30.8% of workers have a verbal contract. This paper identifies workers more likely to have a verbal employment contract and the wage gap between employees with verbal and written contract. It is found that being female, under 28 and over 58, working for a small firm, resident in the department of Barranquilla, Montería, Pasto, Villavicencio, Pereira, Cúcuta and Cali, low educational level, and labor in the construction sector, increases the probability to obtain a verbal contract in Colombia. Furthermore, the results show the existence of an adjusted wage gap against verbal contract workers, as earn on average 26.6% less salary than workers with written employment relationship. Moreover, on average 48% of the verbal contract workers are dissatisfied with their type of contract.

Keywords: Labor market contracts, verbal contract, written contract, wage gap, hiring schemes.

1. Introducción

En enero 1 de 1852, durante la presidencia del doctor José Hilario López, quedo abolida la esclavitud en Colombia, y fue así como empezaron a aparecer algunas leyes sociales que constituyen lo que hoy se conoce como el código sustantivo del trabajo

En el mercado laboral colombiano existen dos formas de contratación enmarcadas bajo la regulación laboral: contratos escritos y verbales. Según el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo¹, para que exista un contrato de trabajo se deben cumplir tres condiciones: Unas tareas a desarrollar por parte del trabajador, subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, y un salario como retribución del servicio.

Los contratos escritos se desagregan en contratos a término fijo, término indefinido y de aprendizaje². Por el contrario, los contratos verbales son considerados en Colombia contratos a término indefinido y son todos aquellos convenios laborales que se pactan de forma oral (es de resaltar que este tipo de contratación es el convenio laboral más antiguo existente en el país³). De acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, ambos tipos de contratación, los escritos y verbales, deben recibir todas las garantías laborales estipuladas por ley en términos de aportes a salud, pensión, vacaciones, primas, entre otros⁴.

¹ El Código Sustantivo del Trabajo, compila todas las leyes que regulan la relación entre un trabajador y un empleador en Colombia.

² El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años. Esta cuota de aprendices es regulada por el servicio nacional de aprendizaje (SENA). Este tipo de contratos no serán tenidos en cuenta en el estudio por lo que representa un caso excepcional, con el fin específico de aprendizaje.

³ La figura del contrato verbal se comienza a regular con la expedición del código sustantivo del trabajo e 1950, en el artículo 38 se determinó que podían existir dos formas de contrato: el verbal y el escrito.

⁴ En Colombia, en el periodo que cubre este estudio, 2012, los pagos a pensión y seguridad social ascendían a: Salud 12.5% del salario mensual (8.5% es aportado por la empresa, 4% por el empleado), pensión 16% del salario mensual (12% aportados por la empresa, 4% por el empleado).

Sin embargo, en Colombia se observa que los trabajadores con contrato verbal reciben en promedio menores salarios que aquellos con contrato escrito (34.3%) y contrario a lo que estipula la ley, la mayoría de ellos manifiesta no recibir los aportes legales de salud, pensión, vacaciones, entre otros. Específicamente, el 86.2% de los trabajadores con contrato verbal, manifiesta no recibir los aportes de cotización a pensión, el 74% no cuentan con cesantías, 67.9% no tiene vacaciones remuneradas, el 30.6% no recibe subsidio de alimentación y el 50.5% no recibe subsidio de transporte, finalmente el 30.8% no cuenta con bonificaciones adicionales. Estas cifras demuestran una clara desventaja para los trabajadores con contratos verbales.

Adicionalmente, es posible que el no contar con un contrato escrito que respalde la vinculación laboral, se les dificulte demostrar su capacidad adquisitiva, situación que afecta el acceso a créditos bancarios comerciales, lo cual afecta su bienestar y el de sus familias.

En la literatura económica, no se conocen estudios sobre los efectos que trae para un trabajador tener un contrato verbal en vez de uno escrito, con excepción del artículo de Abadía (2013) y el trabajo de Guataqui (2001). En el primero, se exponen algunas desventajas que tienen los trabajadores con contrato verbal y a término fijo en Colombia, en comparación con aquellos con contrato indefinido escrito, mientras el segundo analiza la incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano y las implicaciones en la flexibilidad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente artículo cobra relevancia y pretende llenar en parte este vacío, específicamente, respondiendo dos preguntas: ¿Qué tipo de trabajadores son los más propensos a tener un contrato verbal?, ¿A cuánto asciende la brecha salarial por tipo de contrato, una vez se controla por características personales y laborales?

El presente trabajo se encuentra organizado de la siguiente manera: sección 2 se presenta la revisión de literatura, la sección 3 se presenta el contexto legal y esquemas de contratación en Colombia. En la sección 4 se describen los datos usados y estadísticas descriptivas, la sección 5, los resultados de la estimación de la probabilidad de tener un contrato verbal, en la 6 los efectos sobre salarios y finalmente en la sección 7 se presentan las conclusiones.

2. Revisión de la Literatura

En Colombia no hay artículos que analicen los efectos para los trabajadores de tener un contrato verbal en vez de uno escrito, por tanto, el presente artículo es un intento pionero en hacer este análisis. Adicionalmente, no se conoce en la literatura económica artículos que analicen su impacto en los trabajadores y en el mercado laboral.

La razón puede deberse a que los contratos verbales son más comunes en países latinoamericanos que por ejemplo en los europeos. Es así como en la comunidad europea, los contratos verbales representan una porción muy pequeña del mercado laboral, de hecho estos se permiten por periodos no superiores a dos semanas y son comunes en periodos de vacaciones (staff de eventos) y actividades agrícolas de temporadas (recolección de cosecha) (Biletta, Kullander, & Broughton, 2010). Por lo contrario, en los países latinoamericanos esta práctica es más regular y las legislaciones laborales son más flexibles⁵.

El contrato de trabajo se entiende como un acuerdo entre dos partes que buscan establecer una relación económica, relación que presenta carencias de información tanto en el empleador como en el empleado. Dado que en este escenario no se presenta un perfecto flujo de información, se abre la posibilidad que se presente lo que en la teoría económica se entiende como "riesgo moral". El empleador entra a negociar con el empleado, u ofrece, niveles salariales, tiempo de contratación,

⁵ Los países que cuentan con contratos verbales son: Venezuela, Ecuador, Perú, Brasil, Bolivia, Paraguay, Uruguay, Argentina, Chile.

posición y esquema de contratación. Ambos agentes, buscan maximizar sus beneficios. El poder de negociación con el que cuentan los actores involucrados se enmarca, en las características propias del individuo (observable y no observable) y las características del empleador.

Las características observables del trabajador son: su grado de escolaridad, actividad productiva, género, experiencia, entre otras y características no observables como la productividad, habilidad, cumplimiento, honestidad entre otras. Las características del empleador están dadas en su capacidad de demanda, niveles salariales, capacidad de pago, horizonte de crecimiento, posicionamiento reputación, entre otras.

Foster y Rosenzweig (1994), evidencian que el nivel de esfuerzo del trabajador va a depender positivamente de la recompensa esperada y este a su vez con el grado de monitoreo y evaluación que el empleador pueda tener acceso. Los autores evidencian que el esfuerzo del trabajador presenta una relación positiva con su relación contractual⁶.

Dado que se asumen las elecciones de los individuos son racionales, ellos siempre buscarán maximizar sus canastas de preferencias, en este caso, se buscará maximizar la elección del contrato de su preferencia, pero, la elección en muchos casos no recae en su totalidad en el trabajador, éstas se ajustan a las dinámicas del mercado laboral. North (1990), afirma que las instituciones restringen el conjunto de elección del individuo al establecer limitaciones a su interacción económica.

Es así como las instituciones y las regulaciones laborales pueden segmentar el mercado laboral. En este sentido, la existencia de varios tipos de contrato, puede segmentar el mercado en contratos "de buena calidad", es decir, aquellos de mayor estabilidad, mejores oportunidades y mayores salarios, y aquellos con contratos de "mala calidad", los cuales son inestables, ofrecen menos

⁶ Estimaciones, basadas en datos longitudinales para Filipinas 1994

oportunidades y menores niveles salariales. La limitación de control y regulación por parte del estado, unido a otras ineficiencias del mercado laboral, hace que algunos individuos no tengan acceso a contratos escritos y por tanto tengan que "aceptar" lo que el mercado les ofrece, es decir, un contrato de menor calidad que el esperado, y es ahí donde se presentan las brechas y segregación que ocasionan los diferentes esquemas de contratación (Lomnitz, 1988).

En este sentido, la hipótesis del presente artículo se enmarca en la idea que la legislación laboral colombiana, al permitir diferentes tipos de contratos, verbales y escritos, con diferentes características en términos de calidad, contribuye con la segmentación del mercado laboral colombiano, en trabajos con contratos de "buena calidad" y de "mala calidad".

Esta idea ha sido planteada por diversos autores que han analizado los efectos de los contratos a término fijo versus los indefinidos, especialmente en países europeos, donde es común este tipo de contratación. [Giesecke & Groß (2003), Gebel & Giesecke (2008) y Dolado, García-Serrano & Jimeno (2002)].

Así por ejemplo, Gash y McGinnity (2007), muestran que en Europa la existencia de contratados a término fijo generan inequidad, debido a que se introduce una fractura social en términos de seguridad laboral, mostrando evidencia para Alemania y Francia.

Giesecke y Grob (2003), analizan el impacto del trabajo temporal bajo la dimensión de inequidad social, representados en ingreso y movilidad laboral, encontrando que tanto para Alemania como el Reino Unido los empleados contratados temporalmente enfrentan desventajas en ambas dimensiones. Presentan menores niveles salariales y la población con contrato temporal previo es más propensa a obtener un contrato temporal en el futuro.

Gebel and Giesecke (2008), estudiaron el mercado laboral alemán evidenciando que el contrato temporal ha presentado un leve aumento y la población joven es la

más propensa a obtener este tipo de contratación, junto con personas de niveles educativos bajos. Lo cual evidencia un aumento en la segmentación del mercado laboral.

Adicionalmente, diversos autores han hecho evidente algunas desventajas que trae para los trabajadores tener un contrato a término fijo en lugar de uno indefinido. Si bien, el contrato a término fijo en Colombia tiene características diferentes a los contratos verbales, especialmente porque el primero es por definición un contrato escrito [Véase Abadía (2014) para un análisis más detallado], vale la pena mencionar algunas de estos hallazgos pues nos da ideas sobre el posible impacto económico de tener diversos tipos de contratos laborales en un país.

Así por ejemplo, autores como Booth, Francesconi y Frank (2002), De la Rica (2006), Jimeno & Toharia (1993), Mertens & McGinnity (2005) y Abadía (2014), encuentran evidencia para afirmar que los trabajadores con contrato a término fijo enfrentan una penalidad salarial, es decir, éstos reciben en promedio menores salarios en comparación con trabajadores con contrato indefinido de similares características personales y laborales. En Colombia esta penalización salarial asciende a 10% [Abadía (2014)].

Adicionalmente, los trabajadores con contrato a término fijo acumulan menos capital humano específico y tienen menos probabilidad de ascensos que los indefinidos, debido que son considerados trabajadores temporales por parte de los empleadores, y por tanto, éstos tienen menos incentivos a brindarles capacitaciones [Booth et al (2002)].

Por otra parte, en España se ha encontrado evidencia para afirmar que las trabajadoras con contrato a término fijo enfrentan tasas de fertilidad menores en todos los rangos de edad en comparación con aquellas con contrato indefinido [De la Rica & Iza (2005)]. Además, los autores Barceló y Villanueva (2010) muestran que en los hogares donde el jefe de hogar tiene un contrato a término fijo hay

tasas de ahorro en activos líquidos (ahorro precautelativo) mayores que en aquellos donde el jefe de hogar tiene un contrato indefinido.

Teniendo en cuenta el carácter informal de la contratación verbal en Colombia, es posible que algunos de estos efectos, encontrados para trabajadores con contratos a término fijo, también se observen en trabajadores con contrato verbal, e inclusive, es posible que sus efectos sean mayores, dado que por sus características es un contrato de “menor calidad” que los escritos.

El presente artículo pretende generar evidencia de las desventajas en las que incurren los trabajadores bajo el esquema de contratación verbal en el contexto colombiano, es ahí donde se presenta el principal aporte de la investigación. El objetivo principal es identificar las características personales y laborales que afectan la probabilidad de tener este tipo de vinculación y confirmar o no la existencia de una brecha salarial observada y ajustada, por tipo de contrato escrito y verbal. Desafortunadamente, en la encuesta de hogares usada en esta investigación, no se cuenta con información adicional que permita analizar otros posibles efectos, como por ejemplo sobre capacitación, ascensos, restricciones de liquidez, probabilidad de transición entre diferentes esquemas de contratación, entre otros.

3. Contexto legal

En Colombia se dio una regulación del trabajo a mediados 1945 con la expedición de la Ley General del Trabajo, esta se hizo más explícita en 1950 cuando se expidió el Código sustantivo del Trabajo. Anterior a estas regulaciones, las normas laborales eran apéndices o complementos del derecho civil; esto siguiendo el código civil creado por Napoleón. En el código civil de 1804 se contaba con unos capítulos orientados a la regulación del arriendo de criados domésticos, confección de una obra material, y arrendamiento de servicios inmateriales.

En 1919 se organizó el primer congreso jurídico nacional y de este surgió una propuesta de proyecto de ley sobre el contrato laboral. Ese mismo año, el proyecto de ley fue presentado a la comisión especial de asuntos sociales del senado, el cual tenía entre sus principales objetivos el regular el contrato individual de trabajo y de aprendizaje, los trabajadores domésticos, el trabajo femenino e infantil, entre otros.

Un punto muy importante de las propuestas presentadas al legislativo en 1924 fue lo concerniente a los contratos laborales. Dentro de las propuestas se definió claramente el contrato individual y el colectivo, se regularon sectores vulnerables como la primera infancia y la mujer, se definieron con claridad las obligaciones de patrón y trabajador, y se permitió acudir a tribunales para dirimir disputas laborales. Pero tal vez lo más importante, fue el establecimiento de un salario mínimo acompañando de una regulación que definió la forma de fijación y pago del mismo⁷.

Es importante resaltar que en 1935, se expidió la ley 10ª y el decreto reglamentario 652 de 1935. Pues a través de ellos se hizo una definición de los componentes de un contrato laboral (especificación de labores del empleado, valor, forma y periodicidad de la remuneración, duración del contrato, causales de terminación de contrato durante su vigencia, certificado de salud), y se estableció quince días de vacaciones remuneradas además de cesantías equivalentes a un mes por año laborado. De igual manera, se le dio un reconocimiento al empleado particular, diferenciándolo de un obrero y/o empleado oficial, y se determinó que este podría trabajar por un sueldo o remuneración periódica fija.

En 1950 se presentó un avance importante en la regulación del mercado laboral con la expedición de los decretos 2663 y 3743 que dieron vida al código sustantivo

⁷ En Colombia en salario mínimo para el año 2012 fue de 566.700 pesos colombianos. Este se fija a fin de año después de una negociación con las organizaciones obreras o por medio de un decreto si no se llega a un acuerdo.

del trabajo⁸. Este código constaba de tres partes: *1. derecho individual del trabajo, 2. derecho colectivo del trabajo, y 3. vigilancia, control y disposiciones finales*. El capítulo del derecho individual del trabajo, contenía disposiciones sobre los contratos laborales, periodos de prueba y contratos de aprendizaje, reglamentación laboral, salarios, retenciones y deducciones. El capítulo del derecho colectivo del trabajo estaba orientado a la regulación sindical, conflictos laborales, entre otras. La importancia de este código pudo evidenciarse en que algunas de sus disposiciones fueron reconocidas a nivel constitucional (por ejemplo, la libertad del trabajo).

La figura del contrato verbal se comenzó a regular con la expedición del código sustantivo del trabajo de 1950, en el artículo 38 se determinó que podían existir dos formas de contrato: el verbal y el escrito. Este artículo estipulaba que en el caso en que un contrato se celebrara de manera verbal, debía existir un acuerdo entre patrón y trabajador en mínimo tres puntos: 1. Tipo de trabajo a realizar y lugar donde se haría dicho trabajo, 2. Monto y forma de remuneración, y 3. Duración del contrato.

3.1 Costos de despido.

Para los empleadores los costos están representados en tres categorías principales reclutamiento, entrenamiento, despido y liquidación laboral. El primero de ellos, está asociado con el proceso de búsqueda de persona competente para un puesto de trabajo. El segundo se relaciona con la preparación del empleado en una tarea específica, y el tercero se refiere a la rotación de los empleados. Estos costos, de manera individual o en conjunto, representan una carga que incide sobre el nivel de contrataciones de las firmas.

La duración, labor o salario son las variables que se toman en cuenta al momento de realizar una contratación por parte del empleador y el tipo de contrato a utilizar (verbal, escrito), pero además una variable que es muy relevante para esta

⁸ El Código sustantivo del trabajo toma vida en 1950 y se encuentra vigente hasta la fecha.

decisión es el costo de despido. En el siguiente cuadro se muestra los costos en los que incurriría el empleador por despido sin justa causa.

Tabla 1 Costo de despido

Antigüedad	Ley 50 1990
Menos de un año	45 días de salario
Más de un año y menos de cinco	45 días de salario por el primer año y 15 días de salario adicionales por cada año adicional
Más de 5 años y menos de 10	45 días de salario por el primer año y 20 días de salario adicionales por cada año adicional
Más de diez años	45 días de salario por el primer año y 40 días de salario adicionales por cada año adicional

Fuente: Código sustantivo del trabajo

Bajo la legislación colombiana este costo de despido, también se debe aplicar a los contratos verbales (ya que se cataloga como a término indefinido), pero en la práctica probar la existencia del contrato y su tiempo de duración sin un documento escrito, es posible que dificulte la implementación de estos pagos. Además la falta de conocimiento por parte del empleado facilita la no aplicación de los mismos.

3.2 Aportes a salud, pensión y riesgos laborales

Es importante subrayar que en Colombia, el pago de seguridad social, entiéndase seguridad social el pago realizado a salud, pensión y riesgos profesionales, se comparte entre el empleador y el trabajador. De acuerdo al código sustantivo del trabajo la siguiente tabla muestra cómo se distribuyen estos valores:

Tabla 2 Aportes a salud, pensión y riesgos laborales⁹

Salud	12%
<i>Empleador</i>	8.5%
<i>Trabajador</i>	4%
Pensión	16%
<i>Empleador</i>	12%
<i>Trabajador</i>	4%
Riesgos laborales¹⁰	
<i>Empleador</i>	100%
<i>Trabajador</i>	0%

3.3 Vacaciones y cesantías

Las vacaciones en Colombia son una prestación social que consiste en el descanso remunerado al que tiene derecho todo empleado que preste sus servicios a un empleador. El empleado tiene derecho a 15 días hábiles al año de descanso remunerado.

Las cesantías, son un mecanismo mediante el cual se busca la protección al trabajador que se encuentra cesante, establecido en la ley 1636 de 2013, con el fin de minimizar el efecto del desempleo y facilitar al trabajador la reinserción al mercado laboral. Esta, es una forma de ahorro programado, la cual es aportada en su totalidad por el empleador y liquidada una vez finalice el contrato.

Es de resaltar que tanto estos aportes aplican por ley tanto para los trabajadores con contrato verbal como para aquellos con contrato escrito. En el caso particular de los trabajadores que se encuentran en el régimen subsidiado, la cual es población más pobre del país, que no tiene capacidad de pago, el estado tiene la

⁹ Los efectos de este estudio son para el año 2012. Pero para el año 2014, se presentó una nueva regulación, la cual exonera a las empresas a pagar el porcentaje de salud del empleado. Esta regulación va encaminada para los empleados que devenguen diez (10) salarios mínimos legales vigentes o menos.

¹⁰ De acuerdo al nivel de riesgo al cual se expone el trabajador (Entre uno y cinco) y a su base de cotización.

obligación de proveerle acceso a los servicios de salud, mediante la inclusión al régimen subsidiado.

4. Datos

Con el interés de identificar los factores asociados con la probabilidad de tener un contrato verbal y cuantificar la brecha salarial ajustada que separa los dos tipos de contratación, se utilizó la Gran Encuesta Integrada de Hogares del tercer trimestre de 2012 realizada por el Departamento Nacional de Estadística - DANE. Esta encuesta contiene un alto cubrimiento de las zonas geográficas del país e incluye datos del mercado laboral y características socioeconómicas, las cuales son útiles para el desarrollo del presente trabajo.

Esta encuesta cuenta con 93111 observaciones de individuos que son correspondientes a una muestra representativa de trece áreas metropolitanas. Dada la naturaleza del trabajo no se utilizó información de trabajadores independientes, desempleados y trabajadores sin remuneración, solo se tuvo en cuenta lo referente a la población asalariada, la cual representa 36606 observaciones. La encuesta brinda además información de trabajadores tanto del sector público como privado. Además cuenta con información de 13 áreas metropolitanas, las cuales comprenden Medellín, Bogotá, Barranquilla, Santander, Cali, Bolívar, Montería, Manizales, Villavicencio, Cúcuta, Pereira, Pasto y Ibagué.

La información del mercado laboral, permite identificar los siguientes aspectos: esquema de contratación, última actividad en la que ocupó el tiempo, remuneración, sector económico, tamaño de la empresa, salario adicional¹¹. Las características sociales hacen referencia al nivel educativo del individuo, ser jefe de hogar, régimen de salud, estado civil, medio por el cual consiguió empleo, sexo, y grupos de edad de 18 a 27, 28 a 37 años, 38 a 47 años, 48 a 57 años, 58 a 67 años.

¹¹ Salario adicional hace referencia a primas, bonificaciones y subsidios.

4.1 Estadísticas descriptivas

Caracterización de la población trabajadora en Colombia por tipo de contrato

La tabla A del apéndice, muestra el porcentaje de trabajadores por tipo de contrato según características personales y laborales. En Colombia para el año 2012, el 30.8% de los trabajadores presentaba un contrato laboral verbal, siendo la mujer la que presentaba mayor contratación bajo este esquema, el 32.8% de ellas, mientras que el 29.3% de los hombres prestaba este esquema de contratación.

El régimen de afiliación en salud de los trabajadores muestra una mayor proporción de trabajadores con contrato verbal en el régimen subsidiado, pues de las personas afiliadas en este régimen representan el 93.3%. De los empleados que está en el régimen contributivo tan solo el 16.3% presenta contratación verbal.

Es de resaltar que el 98.5% de la población trabajadora en Colombia sabe leer y escribir, y tan solo el 1.5% son analfabetas. Pero es preocupante que de las personas analfabetas, el 83.1% se concentre en la población con contratos laborales verbales. Tan solo el 30.4% de los trabajadores que saben leer y escribir, se encuentran contratados en esta modalidad.

La formación en capital humano se ve limitada en las personas con contrato verbal, solo el 32.3% de los trabajadores que están laborando con contrato verbal se encuentran estudiando.

Adicionalmente, los trabajadores con contrato verbal tienen tasas de acumulación de capital humano menores. El 32.3% de los trabajadores sin ningún nivel educativo se encuentra bajo esta modalidad, el 28.5% con estudios de secundaria y media medios, el 5.5% de los trabajadores con estudios superiores y un 1.8% de trabajadores con estudios de posgrado.

Según características laborales de los trabajadores, se observa que los que presentan contrato verbal se concentran en firmas pequeñas, es decir, aquellas con menos de 20 trabajadores (66.9%). A medida que el tamaño de la firma aumenta se encuentra una mayor proporción de trabajadores con contrato escrito, es decir en firmas con más de 101 trabajadores la población con contratos verbales llega a ser del 3.4%.

La actividad económica que presenta mayores empleados con contrato verbal, es el sector de la construcción, pues, el 59.7% de ellos están contratados bajo esta modalidad. El comercio presenta de igual manera una alta población con contrato verbal 37.9% de la población. Mientras que el sector agropecuario y de servicios presenta una menor proporción.

De los trabajadores con contrato verbal un 48.0% no se encuentran conformes con su esquema de contratación, tan solo el 27.7% de los trabajadores que se encuentran conformes con su situación laboral hacen referencia a personal contratado verbalmente.

Se evidencia que a mayor formalidad del canal usado para conseguir el empleo, menor la proporción de trabajadores con contrato verbal, como lo son las convocatorias y el envío de hojas de vida en físico y por medios virtuales, mientras que el canal de familiares, amigos y clasificados presenta una tasa de contrato verbal más alta.

En cuando a programas de compensación no consecutivas de salario, los trabajadores con contrato verbal son los que presentan un mayor grado de vulnerabilidad. Se observa que el 86.2% de los trabajadores con contrato verbal no cotizan a pensión, el 74.0% no cuentan con cesantías, 67.9% no tiene vacaciones remuneradas, el 30.6% no recibe subsidio de alimentación y el 50.5% no recibe subsidio de transporte, finalmente el 30.8% no cuenta con bonificaciones adicionales. Estas cifras demuestran una clara desventaja para los trabajadores

con contratos verbales frente a aquellos con contrato escrito, los cuales en su gran mayoría reciben las prestaciones legales.

En cuanto a la región, se evidenció que las 13 áreas metropolitanas presentan un comportamiento similar, en promedio se encuentran alrededor del 30% de trabajadores con contrato verbal, pero llama la atención Montería, Cúcuta, Ibagué y Santander, ellas presentan las mayores tasas de contrato verbal, 44.5%,44.5%,39.5% y 37.6% respectivamente.

En resumen, dado las características observadas del trabajador se percibe que él bajo el esquema de contratación verbal presenta mayores vulnerabilidades que el trabajador con contratos escritos. Ellos, en promedio presentan menores niveles educativos, laboran en firmas más pequeñas, la gran mayoría no presenta compensaciones adicionales, lo que se traduce en menores ingresos mensuales y afecta por tanto, su bienestar.

En el apéndice B, se muestra las diferencias salariales observadas a las que se enfrenta un trabajador con contrato verbal, estas se desagregaron de acuerdo al género, nivel educativo, tamaño de firmas y lugar de residencia del trabajador.

Las diferencias por género y tipo de contratación, evidenció un efecto negativo en contra de mujer, pues ellas en promedio devengan 15.1% menos que los hombres bajo el mismo esquema de contratación. Comparando la brecha salarial observada tanto los hombres como las mujeres presentan efectos negativos con respecto a aquellos con contrato escrito, ya que en promedio en el caso del hombre este devenga 29.9% menos salario, mientras que la mujer devenga en promedio 38.8%.

Al analizar las diferencias salariales por nivel educativo se evidencia las diferencias son en todos los niveles desfavorables para el trabajador con contrato verbal y aumenta a medida que se obtiene mayor grado de escolaridad.

Cuando el trabajador no presenta estudios estos tienden a devengar 5.2% menos, un 16.4% cuando presentan estudios de bachillerato, y un 22.2% menos con estudios técnicos y tecnológicos. La diferencia más amplia se encuentra en el grado de escolaridad universitario, pues en promedio los trabajadores ganan un 31.5% menos y un 26.1% si presentan estudios de posgrado.

Por tamaño de las firmas también se observan diferencias salariales negativas. Los trabajadores que se encuentran trabajando en firmas de menos de 20 empleados, ganan en promedio 21.9% menos respecto a los trabajadores con contrato escrito, aquellos en firmas medianas un 28.5% y los trabajadores en firmas grandes, es decir, de más de 101 empleados presentan una diferencia salarial del 23.3%.

El lugar de residencia el área metropolitana que presenta una mayor diferencia salarial es Pasto, debido a que en promedio los trabajadores con contrato verbal presentan salarios 51.6% menor. Mientras que el área metropolitana que presenta una menor brecha salarial es Villavicencio, con una brecha del 27.5%. Bogotá presenta en promedio un brecha salarial del 33.1%.

Por sector económico se observa que aquellos trabajadores con contrato verbal que se encuentran presentes en los sectores Agropecuario y Minas, y de servicios, tienen una brecha de 57.3% y 42.7% respectivamente.

Tomando en cuenta lo anterior, se evidencia una clara desventaja en contra del trabajador con contrato verbal, en términos salariales, pues se evidencia que en todos los casos analizados, es decir, por diversas características personales y laborales, la brecha es negativa. En la sección 4.2 se encontrara la penalización salarial controlando por las características personales y laborales.

5. Resultados

5.1 Probabilidad de tener un contrato verbal

Para identificar los factores o características asociadas con la probabilidad de tener un contrato verbal se utilizó un modelo Logit¹²

El modelo Logit se estima por máxima verosimilitud porque la distribución de los datos esta necesariamente definida por la distribución Bernoulli, pues la probabilidad de un resultado es p , entonces la probabilidad del otro resultado será $(1-p)$. Los modelos de selección discreta especifican diferentes formas funcionales de probabilidad como función de los regresores.

Para formalizar lo anterior se tiene entonces que:

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{con probabilidad } p \\ 0 & \text{con probabilidad } (1 - p) \end{cases}$$

Un modelo de regresión se forma parametrizando la probabilidad p que depende de un vector de regresores x y un vector de parámetro β . La probabilidad condicional está dada por:

$$P_i = \Pr[y_i = 1 / x] = F(x_i \beta)$$

Donde $F(\cdot)$ es una función específica. Para asegurar que $0 \leq p \leq 1$ es necesario que $F(\cdot)$ sea la función de distribución acumulada. Se utiliza el modelo logit si la función de distribución es la logística y se utiliza el modelo probit si la función de distribución es la normal estándar.

El modelo logit específica:

$$p = \Lambda(x_i \beta) = \frac{e^{x_i \beta}}{1 + e^{x_i \beta}}$$

¹² Los Coeficientes de Máxima Verosimilitud, Akaike, Wald, R2 de MacFadden y los criterios de Schwartz y Hannan-Quinn demuestran que este modelo es preferible sobre el Probit.

Donde $\Lambda()$ es la distribución logística.

Las condiciones de primer orden del modelo logit son:

$$\sum_{i=1}^N (y_i - \Lambda(x_i' \beta)) x_i = 0$$

Los efectos marginales pueden ser obtenidos fácilmente la ecuación para ello es:

$$\frac{dp_i}{dx_{ij}} = p_i(1 - p_i)\beta_j \quad \text{donde } p_i = \Lambda(x_i' \beta)$$

La variable dependiente del modelo es una variable dummy la cual toma el valor de 1 si el trabajador tiene un contrato verbal y cero si por el contrario tiene uno escrito¹³. El conjunto de variables independientes incluye características socioeconómicas y laborales de los trabajadores, así como la ubicación geográfica¹⁴. Dentro del conjunto de variables socioeconómicas se incluye una dummy que toma el valor de 1 si el trabajador es mujer y cero si es hombre, con el fin de capturar efectos diferenciadores de género. De igual manera se identifica si el individuo es jefe de hogar o no y su estado civil. Adicionalmente se incluyen dummies de edad, los cuales se clasifican por intervalos de 10 años. Para medir el grado de escolaridad se construyeron tres dummies: secundaria, técnico y tecnológico y universitaria.

Dentro del conjunto de características laborales se incluyeron dos dummies de tamaño de la empresa: empresa mediana y grande. Por empresa pequeña se entiende aquellas empresas con menos de veinte (20) trabajadores, empresas medianas son aquellas que presentan una plata entre veinte (20) y cien (100)

¹³ Solo se toma población mayor de edad

¹⁴ En el sector público no se encuentran trabajadores con contratos verbales, por tanto para el presente trabajo solo se usan datos de asalariados en el sector privado.

trabajadores, y empresas grandes son aquellas que presentan más de ciento un (101) trabajadores.

Además se incluyó el sector económico en el cual trabaja el empleado, este se divide en: agropecuario y minas, manufactura, comercio, construcción y servicios.

Por último se incluyó el área metropolitana donde trabaja el individuo, pues se pretende identificar el grado de incidencia y en qué lugares se es más propenso a obtener un contrato verbal. Para este estudio se tomaron las 13 áreas metropolitanas: Bogotá, Medellín, Barranquilla, Bolívar, Montería, Villavicencio, Pasto, Pereira, Cúcuta, Santander, Ibagué, Cali y Manizales.

Con el fin de identificar la relación entre las variables explicativas y la probabilidad, se estimaron los efectos marginales para cada una de las variables independientes. Estos efectos para las variables continuas se calcularon usando promedios, mientras que para las variables categóricas, se calculó el efecto marginal para aquellos grupos que pertenecen a esa categoría.

En relación al conjunto de variables socioeconómicas, se encontró que ser jefe de hogar disminuye la probabilidad de tener un contrato laboral verbal en un 5.4 puntos porcentuales. Respecto al sexo, se encontró que las mujeres, tienen una probabilidad de tener un contrato verbal mayor en 6 puntos porcentuales (Ver Apéndice C).

La edad esta correlacionada significativamente con la probabilidad de tener contratos verbales. Aquellos entre 28 y 37 años tienen una probabilidad de tener un contrato verbal 3 puntos porcentuales menor, respecto a los menores de 28. Para el rango de 38 a 47 años una disminución de 4 puntos, y para el rango de edad de 48 a 57 de dos (2) puntos Sin embargo, para los mayores de 58 años, dicha relación es estadísticamente significativamente y positiva, pues este grupo tiene una probabilidad 12% mayor que la de los más jóvenes de obtener un contrato verbal.

No tener pareja genera un efecto negativo en la consecución de un esquema de contratación verbal, pues es menos probable, que una persona con pareja.

De acuerdo al nivel educativo, entre mayor sea este, se es menos probable de tener un contrato verbal. Aquellos con primaria tienen una probabilidad 13 puntos menor de tener un contrato verbal, respecto a aquellos sin ningún título educativo. Aquellos trabajadores con un título técnico y tecnológico muestran una disminución en su probabilidad en 18 puntos y tener un título universitario reduce la probabilidad en un 23.

El tamaño de la empresa tiene una relación negativa y significativa con la probabilidad de tener un contrato verbal. Los efectos marginales muestran que trabajar en una empresa mediana disminuye la probabilidad en un 22 puntos y en una empresa grande en 54 puntos, respecto de trabajar en una empresa pequeña.

En el sector económico, la categoría de referencia fue el sector Agropecuario y Minas. Los resultados muestran que es menos probable que se tenga un contrato verbal en el sector Comercio y más probable en el sector de la Construcción que en el sector de referencia.

Finalmente, de las 13 áreas metropolitanas analizadas, 4 de ellos no presentaron una relación significativa con la variable de interés¹⁵. Respecto a Bogotá, Medellín, Bolívar y Pereira presentaron una probabilidad menor de tener este tipo de contratos, mientras que para Barranquilla, Montería, Pasto, Cúcuta y Cali la probabilidad es mayor que en Bogotá.

Lo anterior indica que ser mujer, tener más de 58 años, trabajar en una empresa pequeña, residir en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Montería, Pasto, Cúcuta y Cali, presentar niveles educativos bajos y laborar en el sector de la

¹⁵ Las áreas metropolitanas del Villavicencio, Santander, Tolima, y Manizales no representan significancia estadística.

Construcción, aumenta la probabilidad de tener una vinculación laboral mediante un contrato verbal en Colombia para el año 2012.

6. Penalización Salarial

En esta sección se estima la brecha salarial por tipo de contrato. Se emplea el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Este procedimiento se utiliza, para estimar la relación que existe entre las variables independientes y la variable dependiente. La ecuación que representa el modelo a estimar está dada por:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 P_i + \beta_2 L_i + \beta_3 V_i + \epsilon_i \quad i = 1 \dots n$$

Donde la variable dependiente, $\ln w_i$, es el salario por hora asociado a cada trabajador, V la variable de interés, pues toma el valor de 1 si el individuo tiene un contrato verbal y cero en caso contrario. P y L son vectores que incluyen controles personales y laborales asociadas al trabajador. Finalmente, el término ϵ_i es el término de error.

Usando esta metodología econométrica se estimó la brecha salarial a la cual se enfrentan los trabajadores con contrato verbal, medida por la dummy V . Los controles usados son los mismos que en la estimación del modelo Logit de la sección anterior, es decir, se controló por características personales, laborales y geográficas.

Los resultados se muestran en el Apéndice D. La dummy de contrato verbal, es negativa y estadísticamente significativa. Es decir, una vez se comparan trabajadores con características similares, pero con diferente tipo de contrato, se observa que aquellos con contrato verbal reciben un 26.6% menor salario por hora. Teniendo en cuenta que la brecha salarial ajustada es menor que la observada, se puede concluir que las características personales, laborales y regionales, explican cerca del 22% de la brecha observada.

Además el 48% de los trabajadores con este tipo de contrato, no se encuentra conformes con su vinculación laboral. Como se mencionó anteriormente,

trabajadores con contrato verbal, en la mayoría de los casos manifiestan no recibir los aportes legales de salud, pensión, cesantías y vacaciones, a diferencia de aquellos con contrato escrito.

Es importante resaltar, que la estimación de la brecha salarial por tipo de contrato previamente analizada podría estar sesgada, si la variable dummy de tipo de contrato es endógena, es decir, si está relacionada con variables no observadas como la productividad del trabajador. De ser así, la brecha salarial no solo está midiendo la diferencia entre dos trabajadores de similares características pero con diferente contrato, sino también diferencias por ejemplo en productividad. Sin embargo, debido a que la base de datos disponible es de corte transversal y no longitudinal, y adicionalmente, encontrar un instrumento válido para realizar otro tipo de estimación no es sencillo, no es factible corregir el problema de endogeneidad. Por tanto, la estimación presentada en el apéndice D, es la mejor aproximación que se puede realizar de la brecha con la información disponible.

7. Conclusiones

La evolución del mercado laboral en Colombia ha contribuido a una mayor protección del trabajador con el transcurso de los años. Las nuevas regulaciones laborales que se han aplicado desde 1.945, han contribuido al mejoramiento de calidad de vida del trabajador. Pero es necesario resaltar que la legislación Colombiana al permitir diferentes esquemas de contratación incentiva indirectamente la segregación en el mercado laboral Colombiano.

El contrato verbal en Colombia es legal y está definido en el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo como un contrato a término indefinido, sin embargo, en la práctica este tipo de contratación es usado por los empleadores para evadir costos laborales.

Los empleadores están abusando de esta figura y los empleados, dada las barreras de entrada y la difícil movilización en el mercado laboral, aceptan contratos inferiores al esperado. Lo anterior, es importante, teniendo en cuenta que para el año 2012 el 30.8% de la población trabajadora se encuentra vinculada al mercado laboral bajo el esquema de contratación verbal.

Los trabajadores que presentan este esquema de contratación, son en Colombia la población más vulnerable. Pues la estimación del modelo Logit evidencia que: mujeres, población adulta, individuos con bajos niveles educativos, trabajadores de empresas pequeñas, son más propensos a obtener un contrato verbal.

Adicionalmente, los resultados de este estudio evidencian la existencia de una penalización salarial observada y ajustada en contra de los trabajadores con contrato verbal. Una vez controlado por características personales, laborales y regionales, en promedio un trabajador con contrato verbal devenga un 26.6% menos por hora que aquellos con contrato escrito.

Es de resaltar que adicionalmente a la penalización laboral, los trabajadores con contrato verbal, no cuenta en la mayoría de los casos con seguridad social, pago de cesantías ni vacaciones remuneradas. Lo cual se evidencia en niveles bajos de satisfacción laboral. Además, este esquema genera en el empleado una incertidumbre laboral la cual se podría trasladar directamente a la productividad del trabajador y podría tener efectos sobre su bienestar.

Aunque se evidencian avances en las regulaciones laborales, se encuentran vacíos que están siendo aprovechados por empleadores con malas prácticas o abusos en el mercado laboral. Además, se está tomando ventaja de la población más vulnerable del país. Aunque terminar con esta práctica en el mercado laboral Colombiano sería muy costoso, ya que podría aumentar el desempleo, si es necesario que se entre a regular y se proteja al trabajador para que no se vulneren los derechos mínimos de los empleados; como el aporte a seguridad social y tiempos compensatorios por tiempo laborado (Vacaciones).

Bibliografía

- Abadía L.K (2013) Contratos Verbales y a Término Fijo: ¿De Menor Calidad que los Indefinidos?. Revista Javeriana. Noviembre - Diciembre, Número 800, tomo 149.
- Abadía, LK (2014). The Effects of Fixed-Term Contract on Workers in Colombia, Cuadernos de Economía, Universidad Nacional, Cuadernos de Economía, 33(63), 421-446.
- Baranowska, A., Michael, G., & Irena, E. K. (2011). The Role of fixed-term contract at labour market entry in poland:Stepping stones,screening devices, traps or search subsidies. Work employment society.
- Barceló, C., & Villanueva, E. (2010). The response of household wealth to the risk of losing the job: Evidence from differences in firing costs. Documentos de Trabajo 1002. Banco de España.
- Biletta, I., Kullander, M., & Broughton, A. (2010). Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements.
- Booth A., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stone or dead ends?. The Economic Journal, 112(480), 189-213.
- Cameron, Collin y Trivedi, Pravin. "Microeconometrics, Methods and Applications", Cambridge University Press; 2005.
- Chavez, L. R. (1988). Settlers and Sojournes: The case of Mexicans in the United States. Human Organizations, 95-108.
- De la Rica, S. (2006). La penalización salarial de temporalidad: ¿Qué efectos tiene en las decisiones familiares?, Propuesta de Reactivación Laboral, Propuesta para la Reactivación Laboral en España. Libro Electrónico. Fedea.
- De la Rica, S., & Iza, A. (2005). Career planning in Spain: Do fixed-term contracts delay marriage and parenthood?. Review of the Economics of the Household, 3, 49-73.
- Farné, S., Nupia, O., García, N. (1.999). Costos laborales, productividad, competitividad y empleo. En García, N. (Editor), Empleo. Un Desafío para Colombia. Organización Internacional del Trabajo: Lima; 153-190.

- Foster, A. D., & Rosenzweig, M. R. (1994). A Test for Moral Hazard in the Labor Market: Contractual Arrangements, Effort, and Health . *The Review of Economics and Statistics*, 213-227.
- Gash, V., & MacGinnity, F. (2007). Fixed-Term Contracts-The new European Inequality Comparing men and woman in west Germany and France. *Socio Economic Review*, 467-96.
- Giesecke, J., & GroB, M. (2003). Temporary employment: Change or Risk. *Labour Economics*, 161-77.
- Giesecke, J., & GroB, M. (2008). External Labour Market Flexibility and Social inequality. *European Societies*.
- Goldin, Claudia (1994), Labor markets in the twentieth century. National Bureau of Economic Research. Historical paper No.58.
- Greene, W. H. (1999). *Análisis Econométrico*. Prentice Hall.
- Grossman, M. (1999). Imperfect Labor contracts and international trade. NBER Working paper 6901.
- Gutaquí, J., García, A. Efectos de la reforma laboral: Más trabajo menos empleos? Facultad de Economía Universidad del Rosario.
- Guataquí, JC (1999). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. Departamento de Sociología, Universidad de Warwick
- Gujarati, D. "Econometria" Ed. McGraw Hill; 4ta. Edición; 2004.
- Güell, M. (2000). Fixed-term contracts and the duration distribution of unemployment. Working paper, 443. Princeton University.
- Jimeno, J., & Toharia, L. (1993). The effect of fixed-term employment on wages: Theory and evidence from Spain. *Investigaciones Económicas*, 17(3), 475-494.
- Kugler, A. (1990). The incidence of job security regulations on labor market flexibility and compliance in Colombia: evidence from the 1990 reform.
- Lomnitz, L. (1988). Informal exchange Networks in Formal Systems: A theoretical Model. *American Antropologist*.

- Maloney, W. F. (1999). Does Informality Imply Segmentation in the Urban Labor Market ? Evidence from Sectoral Transition in Mexico. The world bank economic review.
- Mertens, A., & McGinnity, F. (2005). A Two-Tier Labour Market for Fixed-Term Jobs? Evaluating Evidence from West Germany using Quantile Regression. Schmollers Jahrbuch.
- Murphy, K. (1.992). Determinants of contract duration in collective bargaining agreements. Industrial and Labor Relations Review 45, 352-365.
- North, D. c. (1990). Institutions, Institutional Change and Economic Performance. Political Economy of Institutions and Decisions.
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. American Economic Review, 287-295.
- Tenjo Galarza, J., Misas Arango, M., Contreras Eitner, A., & Gaviria Jaramillo, A. (2012). Modelos de duración del desempleo.
- Tenjo, J. Demanda por educación superior: proyecciones hasta el 2025. Análisis institucional, Pontificia Universidad Javeriana

Apéndice A: Población trabajadora según tipo de contratación

Variable	Categoría	Contrato	
		Verbal (%)	Escrito (%)
Total	Trabajadores	30.8	67.7
Sexo	Hombre	29.3	70.6
	Mujer	32.8	67.1
Afiliación a Salud	Subsidiado	93.3	6.7
	Contributivo	16.3	83.7
	Especial	6.0	94.0
	No sabe	46.4	53.6
Sabe leer	Si	30.4	69.6
	No	83.1	16.9
Actualmente Estudia	Si	19.7	80.3
	No	32.3	67.7
Ultimo Titulo Obtenido	Ninguno	55.9	44.1
	Bachiller	28.5	71.5
	Técnico/Tecnólogo	13.1	86.9
	Universitario	5.5	94.5
	Postgrado	1.8	98.2
Tipo de contrato	Firmas menores de 20 trabajadores	66.9	32.9
	Firmas entre 20 y 100 trabajadores	16.9	82.9
	Firmas mayores a 101 trabajadores	3.4	96.5
Se encuentra conforme	Si	27.1	72.9
	No	48	52
Medio por el cual consiguió el empleo	Pidió ayuda a familiares, amigos	41.1	58.9
	llevó hojas de vida (Físico)	7.6	92.4
	Visitó y llevó hojas de vida (Internet)	1.9	98.1
	Clasificados	14.9	85.1
	Convocatorias	0.5	99.5
	Sistema de información Sena	2.5	97.5
	Otro	26.1	73.9
Cotiza pensión	Si	7.1	92.9
	No	86.2	13.8
Cesantías	Si	7.3	92.7
	No	74	26
Bonificación	Si	9.8	90.2
	No	30.8	69.2
	N/A	3.0	97.0

Variable	Categoría	Contrato	
		Verbal (%)	Escrito (%)
Subsidio educativo	Sí	1.5	98.5
	No	29.8	70.2
	N/A	7.5	92.5
Subsidio de alimentación	Sí	6.3	93.7
	No	30.6	69.4
	N/A	17.4	82.6
Subsidio transporte	Sí	9.3	90.7
	No	50.5	49.5
	N/A	16.9	83.1
Vacaciones	Si	7.6	92.4
	No	67.9	32.1
Áreas Metropolitanas	Medellín	26.1	73.8
	Barranquilla	28.9	71
	Bogotá	31	68.9
	Bolívar	19.8	80.1
	Manizales	31.4	68.4
	Montería	44.5	55.4
	Villavicencio	30.8	69.1
	Pasto	43.1	56.8
	Cúcuta	44.5	55.9
	Pereira	30.1	69.9
	Santander	37.6	62.3
	Ibagué	39.5	60.4
	Cali	31.1	68.8
Actividad económica	Agropecuaria	15.5	84.4
	Manufactura	30.9	69
	Comercio	37.9	62
	Servicios	25.9	74
	Construcción	59.7	40.3

Apéndice A: Población trabajadora según tipo de contratación

Variable	Categoría	Contrato	
		Verbal (%)	Escrito (%)
Total	Trabajadores	30.8	67.7
Sexo	Hombre	29.3	70.6
	Mujer	32.8	67.1
Afiliación a Salud	Subsidiado	93.3	6.7
	Contributivo	16.3	83.7
	Especial	6.0	94.0
	No sabe	46.4	53.6
Sabe leer	Si	30.4	69.6
	No	83.1	16.9
Actualmente Estudia	Si	19.7	80.3
	No	32.3	67.7
Ultimo Titulo Obtenido	Ninguno	55.9	44.1
	Bachiller	28.5	71.5
	Técnico/Tecnólogo	13.1	86.9
	Universitario	5.5	94.5
	Postgrado	1.8	98.2
Tipo de contrato	Firmas menores de 20 trabajadores	66.9	32.9
	Firmas entre 20 y 100 trabajadores	16.9	82.9
	Firmas mayores a 101 trabajadores	3.4	96.5
Se encuentra conforme	Si	27.1	72.9
	No	48	52
Medio por el cual consiguió el empleo	Pidió ayuda a familiares, amigos	41.1	58.9
	llevó hojas de vida (Físico)	7.6	92.4
	Visito llevó hojas de vida (Internet)	1.9	98.1
	Clasificados	14.9	85.1
	Convocatorias	0.5	99.5
	Sistema de información Sena	2.5	97.5
	Otro	26.1	73.9
Cotiza pensión	Si	7.1	92.9
	No	86.2	13.8
Cesantías	Si	7.3	92.7
	No	74	26
Bonificación	Si	9.8	90.2
	No	30.8	69.2
	N/A	3.0	97.0

Variable	Categoría	Contrato	
		Verbal (%)	Escrito (%)
Subsidio educativo	Sí	1.5	98.5
	No	29.8	70.2
	N/A	7.5	92.5
Subsidio de alimentación	Sí	6.3	93.7
	No	30.6	69.4
	N/A	17.4	82.6
Subsidio transporte	Sí	9.3	90.7
	No	50.5	49.5
	N/A	16.9	83.1
Vacaciones	Si	7.6	92.4
	No	67.9	32.1
Áreas Metropolitanas	Medellín	26.1	73.8
	Barranquilla	28.9	71
	Bogotá	31	68.9
	Bolívar	19.8	80.1
	Manizales	31.4	68.4
	Montería	44.5	55.4
	Villavicencio	30.8	69.1
	Pasto	43.1	56.8
	Cúcuta	44.5	55.9
	Pereira	30.1	69.9
	Santander	37.6	62.3
	Ibagué	39.5	60.4
	Cali	31.1	68.8
Actividad económica	Agropecuaria	15.5	84.4
	Manufactura	30.9	69
	Comercio	37.9	62
	Servicios	25.9	74
	Construcción	59.7	40.3

Apéndice B: Diferencia salarial por tipo de contrato

Variables	Diferencia salarial (%)
Hombres	29.9%
Mujer	61.2%
Ninguno	5.2%
Bachiller	16.4%
Técnico o tecnólogo	22.1%
Universitario	31.5%
Postgrado	26.1%
Medellín	33.5%
Barranquilla	35.7%
Bogotá	33.1%
Bolívar	40.2%
Manizales	33.6%
Montería	48.4%
Villavicencio	27.5%
Pasto	51.6%
N. De Santander	30.3%
Pereira	27.6%
Santander	31.1%
Ibagué	30.7%
Cali	38.9%
Firmas menores de 20 trabajadores	21.9%
Firmas entre 20 y 100 trabajadores	28.5%
Firmas mayores a 101 trabajadores	23.3%
Agropecuario y minas	57.3%
Manufactura	27.5%
Construcción	16.4%
Comercio	21.7%
Servicios	42.7%
Verbal	34.3%

Nota: la diferencia salarial se calculó frente a los trabajadores con contratos escritos.

Apéndice C : Modelo discreto Logit. Probabilidad de tener un Contrato Verbal

Jefe de Hogar	-0.054*** (0.007)	Montería	0.119*** (0.017)
Mujer	0.062*** (0.007)	Villavicencio	-0.012 (0.016)
De 28 a 37 años	-0.039*** (0.007)	Pasto	0.072*** (0.016)
de 38 a 47 años	-0.042*** (0.008)	Pereira	-0.040** (0.016)
de 48 a 57 años	-0.024*** (0.009)	Cúcuta	0.036** (0.017)
de 58 a 67 años	0.123*** (0.015)	Santander	-0.008 (0.015)
No tiene pareja	-0.051*** (0.007)	Ibagué	-0.056 (0.043)
Secundaria	-0.131*** (0.009)	Cali	0.002*** (0.001)
Técnico y tecnológico	-0.189*** (0.006)	Manizales	0.013 (0.015)
Universidad	-0.238*** (0.006)	Manufactura	-0.008 -0.025
Empresa mediana	-0.215*** (0.006)	Construcción	0.272*** (0.045)
Empresa grande	-0.549*** (0.007)	Comercio	-0.054** (0.022)
Medellín	-0.048*** (0.013)	Servicios	-0.029 (0.026)
Barranquilla	0.037** (0.015)	Constante	
Bolívar	-0.113* (0.058)	Observaciones	20.531

Nota: Variable dependiente contrato verbal=1. Errores estándar robustos en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Representan significancia al 99%, 95% y 90% respectivamente. Pseudo R2: 0.4936. Grupo control: Hombres, casados o en unión libre, menores de 28 y mayores de 18 años, primaria, empresa pequeña, Bogotá y sector económico de minas y energía.

Apéndice D: Mínimos cuadrados Ordinarios. Brecha Salarial por Tipo de Contrato

Contrato Verbal	-0.266*** (0.010)	Montería	-0.297*** (0.018)
Jefe de Hogar	0.091*** (0.008)	Villavicencio	-0.056*** (0.017)
Mujer	-0.104*** (0.008)	Pasto	-0.345*** (0.019)
De 28 a 37 años	-0.042*** (0.007)	Pereira	-0.204*** (0.015)
de 38 a 47 años	0.018** (0.008)	Cúcuta	-0.102*** (0.017)
de 48 a 57 años	0.067*** (0.010)	Santander	-0.027* (0.016)
de 58 a 67 años	-0.053*** (0.018)	Ibagué	0.601*** (0.045)
No tiene pareja	0.105*** (0.007)	Cali	-0.011*** (0.001)
Secundaria	0.151*** (0.010)	Manizales	-0.180*** (0.015)
Técnico y tecnológico	0.388*** (0.013)	Manufactura	-0.042 (0.036)
Universidad	1.198*** (0.015)	Construcción	0.05 (0.038)
Empresa mediana	0.130*** (0.011)	Comercio	-0.068* (0.036)
Empresa grande	0.260*** (0.009)	Servicios	-0.041 (0.036)
Medellín	-0.083*** (0.014)	Constante	7.902*** (0.039)
Barranquilla	-0.265*** (0.016)	Observaciones	20.531
Bolívar	0.956*** (0.063)	R-cuadrado	0.551

Nota: Variable dependiente logaritmo de salario por hora .Errores estándar robustos en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Representan significancia al 99%, 95% y 90% respectivamente. Grupo control: Hombres, casados o en unión libre, menores de 28 y mayores de 18 años, primaria, empresa pequeña, Bogotá y sector económico de minas y energía.