

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

FACULTAD DE ECONOMIA

GRUPO DE INVESTIGACIONES

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EVALUACIÓN DE LAS FORMAS CONTRACTUALES QUE
PERMITEN GENERAR EL INGRESO LABORAL Y SU RELACIÓN
CON EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL”**

INFORME FINAL

**PRESENTADO AL INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL
DESARROLLO DE LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA “FRANCISCO
JOSÉ DE CALDAS”
COLCIENCIAS**

Introducción

El objeto de este estudio ha sido el de indagar la relación entre las diferentes modalidades de generación de ingreso laboral y su relación con el Sistema de Protección Social colombiano. Hemos partido del principio de que cada una de dichas modalidades tiene diferentes implicaciones en aspectos de pensiones, salud, aspectos prestacionales, y otros elementos diversos que hacen parte del portafolio de servicios que hacen parte del Sistema de Protección Laboral.

A partir del año 2001 el país avanzó en el desarrollo de estudios de diagnóstico y formulación de propuestas de redes de protección social entre los cuales pueden citarse los seis estudios desarrollados por Fedesarrollo (2001a, 2001c, 2001d, 2001e, 2001f, 2001g), y el análisis de Perotti sobre la incidencia del gasto público en la protección social realizada en el marco de la Misión Alesina (Perotti, op. Cit). La Ley 789 de 2002, marca formalmente la instauración del Sistema de Protección Social, toda vez que incluye en su Capítulo 1 la definición de dicho sistema, el cual se orienta a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, en particular los más desprotegidos. Se propende por obtener derechos mínimos a la salud, la pensión y el trabajo. Como lo menciona Guerrero (2005), el propósito básico de un sistema de seguridad es proteger a los individuos ante caídas en el ingreso, en particular determinadas por tres circunstancias: desempleo, vejez y enfermedad. No es necesario profundizar demasiado para recalcar la relación entre las diversas formas contractuales laborales asalariadas y el Sistema de Protección Social. El espectro de dichas formas contractuales tiene relación explícita con la relación laboral (empleo / desempleo), las pensiones (vejez) y el acceso a servicios de salud: traspasa las tres circunstancias ante las cuales se pretende que el Sistema de Protección Social intervenga.

En términos globales, habiendo contemplado las reducciones de costos laborales llevadas a cabo mediante la Ley 789 de 2002, a partir de 1990, el mercado laboral colombiano ha contado con tres tipos diferentes de contratos de trabajo, los cuales se encuentran

disponibles actualmente. Ellos son el contrato a término fijo, el contrato a término indefinido y los contratos de trabajo provistos mediante empresas de servicios temporales. No obstante una observación tanto al articulado del Código Sustantivo de Trabajo (trabajo a domicilio, representantes y agentes viajeros o vendedores, trabajadores de oficinas de registro público privadas, profesores de establecimientos particulares de enseñanza y choferes de servicio particular) como a evidencia anecdótica (por ejemplo, la reciente polémica relacionada con la contratación de enfermeras, por parte de EPS's del departamento de Antioquia, mediante empresas de servicios temporales), y los resultados del estudio realizado por Guataquí (2001) permiten sugerir que la incidencia de las regulaciones laborales formales de contrato de trabajo es baja y que existen múltiples formas de contratación laboral, en términos de formalidad, grado de susceptibilidad a la inspección y vigilancia, remuneración, flexibilidad, etc, las cuales es conveniente entrar a analizar dadas las condiciones actuales del mercado laboral y el entorno económico colombiano.

En el caso colombiano, la mayor parte de la literatura disponible para el tema de contratos de trabajo se debe analizar desde la perspectiva de los costos laborales y se encuentra relacionada con el impacto de la ley 789 de 2002, la ley 50 de 1990 y con análisis comparativos de competitividad de costos laborales en el contexto latinoamericano, más no con los determinantes contractuales ni con el efecto que los mismos, combinados con los costos y la información, influyen en componentes de protección social. Dentro de dicha literatura se pueden contemplar los estudios de Kugler (1999, 2000); Heckman y Pagés (2000); Farné, Nupia y García (1999); y Tockman y Martínez (1999).

El grado de monitoreo desarrollado en las actividades de inspección y vigilancia de las relaciones laborales, así como el nivel de *enforcement* y estabilidad de la legislación laboral¹ influyen sobre la probabilidad de sanción por evasión a las normas pertinentes y

¹ Por ejemplo, Guataquí y Fajardo (*op. Cit*) analizan las potenciales implicaciones que el derecho constitucional, a través de las acciones de tutela como mecanismo alterno a las instancias laborales judiciales y el control de constitucionalidad (exequibilidad) de las normas laborales, puede tener sobre la flexibilidad del mercado laboral colombiano.

por lo tanto influyen notoriamente en la dinámica de la formalidad laboral, y por ende, en la informalidad. Por otra parte, al interior de la firma, al estar la relación entre el empresario y el trabajador marcada por un contrato, la duración y calidad de dicho contrato se ve afectada por la incertidumbre. Incertidumbre sobre la productividad potencial del aspirante e incertidumbre sobre la evolución de la coyuntura económica. El primer componente de incertidumbre ha sido analizado mediante la literatura de salarios de eficiencia, siendo las referencias teóricas básicas el trabajo de Yellen (1984) y la compilación de Gordon (1990), y ha sido aplicado empíricamente para el caso colombiano por Guataquí y Taborda (2003). El segundo componente de incertidumbre se conoce como la Hipótesis de Asignación Eficiente del Riesgo, según la cual existe una relación inversa entre el grado de incertidumbre sobre choques de demanda agregada y la duración de los contratos laborales, y ha sido analizado por Danziger (1988), y Murphy (1992, 2000).

Contextualizando la relación entre contratos de trabajo y protección social, Guerrero (*op. Cit*) afirma que han existido razones históricas para que los sistemas de seguridad social evolucionaran en torno al contrato de trabajo. Dentro de estas razones pueden aducirse la financiación del sistema (el contrato implica una fuente de ingresos predecible), la cual tiene el bemol de que ante la eventual inflexibilidad del contrato, el ajuste del factor trabajo en etapas de crisis se realice mediante cantidades y no por precios. Consideramos que es necesario matizar este argumento. Existe una zona difusa entre la definición legal del contrato de trabajo, la cual es estricta, definida y reforzable legalmente, y que en razón a lo anterior conlleva implicaciones de protección social como obligaciones y beneficios tanto para el empleador como para el empleado, y los arreglos laborales que en un momento dado, a pesar de que contienen los elementos confluyentes de la relación laboral contractual (material de obra, remuneración y subordinación), implican, en razón a su misma informalidad, bajos o nulos niveles de protección social y refuerzo legal. No puede, por lo tanto, inferirse que el crecimiento del empleo asalariado implique *per. se*, el crecimiento del componente de ocupados con contrato formal, y precisar hasta que grado esta inferencia existe fue una de las preguntas de interés a plantearse al interior de esta investigación.

Pasando a los componentes de evasión y elusión, en Colombia no existen al momento investigaciones dirigidas a analizar las complejas interacciones entre el proceso de reformas institucionales (en este caso la fusión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el Ministerio de Salud mediante el Artículo 5 de la Ley 790 de 2002 y decretos y resoluciones reglamentarios) y la forma en que dichas reformas influyen/afectan/modifican las actividades de inspección y vigilancia y de ellas, los elementos mas característicos de las relaciones laborales, en particular para esta propuesta, los salariales y de protección social. Como ya hemos mencionado, nuestra propuesta considera que la implementación e influencia que la legislación laboral pueda tener sobre las relaciones laborales, en particular sobre las salariales y las implicaciones de protección social que de ellas se derivan depende también de la forma en que dicha legislación se empodera: la cobertura y capacidad del sistema de inspección y vigilancia, el monto de los incentivos y costos existentes. Estadísticas del Ministerio de Protección revelan que en este momento el sistema de inspección y vigilancia se encuentra constituido por 34 Direcciones Territoriales y dos Oficinas especiales. Esta distribución implica que un equipo de 272 inspectores, asignados a 111 inspecciones de trabajo, se encarguen de realizar actividades de inspección y vigilancia en los temas de salud, trabajo, riesgos profesionales y pensiones, de naturaleza en mayor parte correctiva (ante denuncia) en 1020 municipios (MinProtección, 2005). Adicional a los patrones de cobertura geográfica y dotación de recurso humano es importante anotar el número de investigaciones a cargo de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo, cuyo último consolidado estadístico para el 2005 informa que al momento se encuentran bajo curso 23.121 investigaciones en trámite en las 34 Direcciones Territoriales. Estas estadísticas dan cuenta de las condiciones actuales del sistema de inspección y vigilancia, aunque su distribución geográfica impidió que pudiesen combinarse con la información primaria utilizada en este proyecto de investigación.

El documento está conformado por seis capítulos. El primero describe detalladamente la estructura y características principales del Sistema de Protección Social en Colombia. El segundo describe el marco legal de la relación contractual laboral y el capítulo tercero

analiza a nivel teórico la figura del contrato de trabajo. La información primaria es analizada a partir de dos fuentes, la Encuesta de Calidad de Vida 2003, con cobertura total nacional, y la Encuesta Continua de Hogares 2002-2006, con cobertura de las 13 principales áreas metropolitanas del país, en dichas fuentes se analiza la relación entre las formas contractuales laborales y los mecanismos de protección social. El capítulo seis concluye.

CAPITULO 1

EL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL EN COLOMBIA.

Introducción

La construcción de un Sistema de Protección Social,-SPS-, pasa por la definición inicial del concepto de “protección social”. Aunque en gran parte de los países se entiende como lo referente a gasto social, sus implicaciones son muy distintas para un país en desarrollo que para un país desarrollado. En gran parte de los países desarrollados, el tamaño de las economías informales es relativamente pequeño si se compara con las economías en desarrollo. Este hecho, hace que en los primeros la protección social se maneje de la mano de la seguridad social y en los segundos se tenga un amplio sector de la población sin cobertura y con dificultades para su identificación.

En Colombia, la protección social tiene dos grandes pilares que son el aseguramiento y la asistencia social. Estos pilares son resultado de la incapacidad del mercado de responder a las necesidades de los agentes económicos que se encuentran en situación de vulnerabilidad y a la conveniencia de no generar incentivos errados que sustituyan esfuerzos de carácter privado. A partir de ellos se ha intentado reorganizar muchos de los esfuerzos que anteriormente se adelantaban desde diferentes instituciones del sector público, e incluso desde el sector privado. La Ley 789 de 2002, tiene una definición del sistema que cubre los dos pilares mencionados:

“El sistema de Protección Social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y el trabajo” (Art 1. Ley 789 de 2002).

La disminución de la situación de vulnerabilidad implica un conocimiento preciso de los mecanismos anticíclicos que impiden que se agrave la condición de las personas en riesgo. Por esta razón el tema del aseguramiento permite, de un lado, la socialización de los riesgos

provenientes de los cambios económicos y, del otro, garantizar una menor volatilidad en el consumo de las personas a lo largo del tiempo. En este sentido, el objetivo central del Sistema es la suavización de la senda de consumo de los hogares.

Los aspectos anteriores requieren objetivos e instituciones precisas para temas como pensiones, salud y empleo y, es así como se constituye el Ministerio de la Protección Social, y a su interior el Fondo de Protección Social:

“...como una cuenta especial de la Nación, (...) cuyo objeto será la financiación de programas sociales que el Gobierno defina como prioritarios y aquellos programas y proyectos estructurados para la obtención de la paz, con las siguientes fuentes de financiación: aportes del presupuesto Nacional, recursos de entidades territoriales para protección social, donaciones, rendimientos financieros de recursos y excedentes” Art 1. Ley 789 de 2002.

En el marco de la protección social se debe tener en cuenta su “viabilidad financiera” que está enmarcado por la distribución del gasto social y por su posibilidad de reasignación. En Colombia, gran parte de los recursos destinados a rubros sociales como educación y salud están atados a leyes que les garantizan a las entidades descentralizadas cierto control sobre ellas y al gobierno central, por su parte, le implica un margen de maniobra mínimo.

Como se puede observar en la Tabla 1, el gasto social ha tenido un crecimiento sostenido desde la promulgación de la nueva Constitución Política. Dicho crecimiento se acentúa más cuando se observan las estadísticas de educación puesto que gran parte de este aumento se debe a gastos no asociados a la prestación directa actual del servicio. Los compromisos adquiridos de las administraciones de este periodo incorporan la actualización salarial y pensional de profesores y que ayudan a mejorar sus condiciones de vida, pero no necesariamente pueden entenderse como aumentos en los niveles de inversión hacia el sector.

Por el lado de salud, el crecimiento ha sido menos pronunciado pero lo que se destaca es la distribución del gasto por niveles del gobierno. Es importante mencionar que el esfuerzo central ha disminuido por la cesión de responsabilidades al sector privado en cabeza de las entidades prestadoras de salud y se ha centrado en el sostenimiento de hospitales y en los recursos que gira a través de las administradoras del régimen subsidiado.

Otra manera de ver el sector social es identificando cuáles son las principales fuentes de financiación del Sistema de Protección. Si bien, más adelante se profundiza en la discusión de sus componentes, por ahora es importante contextualizar sus dimensiones y sus puntos vulnerables en materia de política económica. (Tabla 2)

Salud y riesgos profesionales se financia en un 50% por contribuciones y un 28,6% por parte de impuestos nacionales, que financian a través del Sistema General de Participaciones, SGP, al régimen subsidiado y los subsidios a la oferta; el restante proviene de las rentas de los gobiernos locales, aportes por solidaridad de los afiliados al régimen contributivo y el gobierno; el 1% por los recursos de las Cajas de compensación asignados a salud y 3,7% por el rubro otros, que agrupa rendimientos financieros, constitución de reservas y ventas de servicios. En pensiones en el 2003 son cerca de \$17 billones de pesos, donde casi la mitad proviene de las contribuciones que realizan trabajadores y empleadores, y el resto son aportes del gobierno para financiar principalmente los déficit de fondeo de las deudas por pensiones.

Tabla 1.1 Gasto Público Social, (% del PIB)

CONCEPTO	1997	2000	2001	2002	2003	2004	VAR EN PUNTOS DEL PIB		
							1990-1997	1997-2004	1990-2004
Total Gasto Social	6,5	6,9	8,3	8,4	8,1	8,1	1,6	1,6	4,4
Salud	1,7	1,9	2,4	2,3	2,3	2,3	0,9	0,6	1,5
Gobierno Central1/	0,4	0,6	0,8	0,5	0,4	0,5	0,4	0	0,5
Gobiernos Territoriales 2/	1,2	1,3	1,6	1,8	1,8	1,8	0,5	0,6	1,1
Departamentos	0,9	0,9	1,1	1,5	1,6	1,6	0,3	0,7	0,9
Municipios	0,3	0,4	0,5	0,3	0,2	0,2	0,2	-0,1	0,1
Educación	3,2	3,6	4,3	4,5	4,6	4,5	1,5	1,3	2,8
Gobierno Central1/	0,8	0,8	1,1	1,1	1,1	1	0,4	0,2	0,6
Gobiernos Territoriales 2/	2,4	2,8	3,3	3,4	3,5	3,5	1,1	1,1	2,2
Departamentos	2	2,3	2,7	3,1	3,2	3,2	0,8	1,2	2
Municipios	0,4	0,5	0,6	0,3	0,3	0,3	0,3	-0,1	0,1
ICBF 4/	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,2	-0,1	0
Gobierno Central	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,2	-0,1	0,1
Municipios	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0	0	(0,0)	0
SENA 6/	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0	(0,0)	0
Programa de Apoyo Social			0,18	0,38	0,04	0,03		0,03	0,03
Gobierno Central			0,15	0,34					
Municipios			0,03	0,03	0,04	0,03		0,03	0,03
Otros Prog Sociales 6/	0,6	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,1	-0,1	(0,0)
Vivienda	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,1	-0,1	-0,2
Agua y saneamiento	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	(0,0)	0,2
Subsidios Eléctricos	0,1	0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0,1
Gasto Total – Gobierno	16,1	18,4	20	19,9	20,6	20,7	6,6	4,6	11,3
Gasto Social Finan. Con Ingresos Corrientes	5,2	5,6	7,1	7,2	7	7	2,2	1,8	4,1
Gasto Social Finan. Con Rentas Parafiscales	1,3	1,2	1,3	1,2	1,1	1,1	0,6	-0,2	0,4
Sena	0,33	0,34	0,37	0,31	0,26	0,29	0,05	-0,04	0,01
ICBF	0,57	0,53	0,53	0,52	0,5	0,5	0,18	-0,09	0,09
Fondo de Solidaridad pensional			0,02	0	0,01	0,01		0,01	0,01
Fondo de Fosyga	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	(0,0)	0,3

Fuente: Departamento Nacional de Planeación. Dirección de Estudios Económicos

1/ Incluye Transferencias (pensiones, contribuciones al FOSYGA, Financiamiento de Hospitales e inversiones directas en el sector)

2/ Comprende las transferencias de Situado Fiscal más FEC (salud y Educación), Participaciones Municipales para salud y educación)

3/ Incluye transferencias (pensiones, contribuciones a la educación, bienes y servicios para el sector y transferencias para las universidades públicas nacionales y departamentales)

4/ Programas de Bienestar Social a la población infantil más vulnerable

5/ Incluye programas de entrenamiento y capacitación de la fuerza laboral.

6/ Incluye inversiones y transferencias para programas a cargo del Gobierno central para atender población de zonas rurales, afectadas por la violencia y provisión de infraestructura en vivienda y agua potable en municipios pequeños y medianos

Tabla 1.2. Fuentes de financiación del SPS en Colombia, 2003

	Contribuciones	Impuestos	Solidaridad	Rentas	Otros	Total	%
		generales					
		Nacionales	Locales				
Miles de Millones							
Salud y Riesgos	5.534	3.001	891	590	102	392	10.51
Pensiones	7.351	10.268	-	110	-	-936	16.793
Protec.Laboral	758	-	-	-	619	503	1.88
	0	103	0	350	2.599	-970	2.082
Total	13.843	13.372	891	1.05	3.32	-1.012	31.265
%	43,6%	42.80%	2,8%	3,4%	10,6%	-	100,0%
3,9%							
En % del PIB							
Salud y Riesgos	2,5%	1,3%	0,4%	0,3%	0,0%	0,2%	4,7%
Pensiones	3,3%	4,6%	-	0,0%	-	-0,4%	7,7%
Protec.Laboral	0,3%	0,0%	-	-	0,3%	0,1%	0,7%
Asistencia	0,0%	0,0%	-	0,2%	1.10%	-0,4%	0,9%
Total	6,1%	6,0%	0,4%	0,5%	1,5%	-0,5%	14,0%
Proporciones							
Salud y Riesgos	40,6%	22,4%	100%	56,2%	3,1%	-38,7%	33,6%
Pensiones	53,9%	76,8%	-	10,5%	-	92,5%	53,7%
Protec.Laboral	5,6%	-	-	-	18,7%	-49,6%	6,0%
Asistencia	-	0,8%	-	33,3%	78,3%	95,9%	6,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Salud y Riesgos	52,7%	28,6%	8,5%	5,6%	1,0%	3,7%	100,0%
Pensiones	43,8%	61,1%	-	0,7%	-	-5,6%	100,0%
Protec.Laboral	40,3%	-	-	-	32,9%	26,7%	100,0%
Asistencia	-	5,0%	-	16,8%	124,8%	-46,6%	100,0%

Fuente. La información de ingresos y gastos de las entidades adscritas y vinculadas al Ministerio se tomó del Modelo INGA – MPS, Dirección de Planeación. Ministerio de Protección Social. Esta información se complementó con las estadísticas fiscales de la Dirección de Estudios Económicos del DNP. De Asofondos, se tomaron los datos de aportes obligatorios y voluntarios a Pensiones y Censantías. La Dirección de Desarrollo territorial suministró el gasto en protección realizado con el SGP y el gasto privado en protección se calculó a partir de la Encuesta de Calidad de Vida, 2003; Acosta y Gamboa (2005)

El componente de protección laboral agrupa los programas orientados a la capacitación laboral a través del SENA; los programas de la Red de Apoyo Social (jóvenes en Acción y Empleo en Acción); el programa de subsidio al desempleo manejado por las cajas de compensación y los recursos de cesantía. Este componente obtuvo cerca de dos billones de pesos en el 2003 provenientes principalmente de las contribuciones (pagos de cesantía por

los empleadores) y de los recursos parafiscales recibidos por el SENA. El 26,7% de este componente fue financiado por recursos externos y por venta de servicios, agrupados en el rubro otros. Un aspecto que se debe resaltar es que los recursos por solidaridad no alcanzan a ser medio punto del PIB.

Una vez puesto en contexto el tema del financiamiento macroeconómico del sector social y teniendo en cuenta el margen de maniobra que da la definición mencionada y las fuentes de recursos del sistema, el siguiente paso es identificar cómo se encuentra estructurado el SPS y a quienes está llegando. Para tal efecto se aborda el sistema desde dos ópticas: La primera es la que lo enmarca dentro de la Ley y en ese sentido se presentan los principales aspectos de la Ley 789. La segunda esfera de análisis es la estructura del sector tal y como funciona en la actualidad, con los componentes de aseguramiento y de asistencia social. En la segunda parte se presentan algunas estadísticas provenientes de los datos oficiales de las entidades del sector y también las obtenidas a partir de las Encuestas de Calidad de Vida de 1997 y 2003.

Marco Legal del Sistema. Ley 789

El Sistema de Protección Social está definido en la ley como el conjunto de políticas públicas que permiten mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Ello implica la selección de ciertas áreas en las cuales se debe propender por tener unos niveles de acceso mínimo como la salud, la pensión y al trabajo. En las grandes áreas que compone la protección social define como objetivos los siguientes:

- En pensiones se busca establecer un sistema viable que garantice unos ingresos aceptables a los presentes y futuros pensionados.

- En salud se pretende que los colombianos puedan acceder en condiciones de calidad y oportunidad a los servicios básicos²
- En trabajo se busca reducir la vulnerabilidad frente al trabajo y a su pérdida (subsidios, la jornada laboral y riesgos profesionales).

Desde el punto de vista financiero, el logro de estos objetivos será posible con la creación *Fondo de Protección Social* que estará encargado de la financiación de programas sociales que el Gobierno Nacional defina como prioritarios y aquellos programas y proyectos estructurados para la obtención de la paz. Las fuentes de este fondo provienen del presupuesto nacional, entidades territoriales, donaciones y rendimientos financieros.

En primer lugar, se aborda lo relativo al trabajo. En la parte laboral, la protección social incluye tanto las condiciones de quienes trabajan, como los mecanismos para enfrentar las situaciones en las que se pierde el trabajo y que pueden requerir de programas de capacitación, reinserción o de subsidios y beneficios que trae estar en el sector formal como el caso del subsidio familiar..

a. Régimen del Subsidio al Empleo

Se establece la creación de un subsidio temporal a las pequeñas y medianas empresas que contraten trabajadores que sean cabezas de hogar y estuviesen desempleados (salario \geq 1 Salario mínimo Legal mensual vigente, -SMLMV). La asignación de este subsidio la fijará el Gobierno de acuerdo al ciclo económico, además establecerá la cuantía, los requisitos que deben cumplir la empresa y las regiones y sectores en los cuales se va a otorgar, esto mediante previo concepto del Conpes.

b. Régimen de Subsidio familiar en dinero

² En la Ley misma, no se hace alusión alguna a lo que se entiende por servicios básicos.

Después de muchos años de estar en funcionamiento, se pensó que la mejor manera de coordinar el tema del subsidio familiar sería a través de las Cajas de Compensación Familiar, y para ello se establecen condiciones que permitan ser susceptibles de recibir el beneficio. Este se les otorgará a trabajadores cuya remuneración mensual no sobrepase los 4 smlmv, cuando trabajen al menos 96 horas al mes y que sumados sus ingresos con los del cónyuge no sobrepasen los 6 smlmv. También se tiene derecho a este subsidio en tiempo de vacaciones, incapacidad y maternidad. Al subsidio se tendrá derecho cuando existan familiares menores de edad (hijos y hermanos) a cargo del trabajador beneficiario, y padres mayores de edad (60 años) y familiares discapacitados (hijos y hermanos). También tienen derecho los trabajadores que cumplan con estas condiciones de recibir un subsidio en especie y servicios.

La Cuota Monetaria que reciba el trabajador beneficiario del subsidio está fundamentada en principios como sana competencia (evitar un exceso en el otorgamiento de subsidios en dinero), Solidaridad (mutua colaboración y apoyo entre las diferentes cajas de compensación familiar), Equidad, Gradualidad (los procesos de cambio o ajuste de la cuota monetaria deberán implantarse en forma progresiva), Integralidad y Solidaridad de la ciudad con el campo.

c. Régimen de Fomento al empleo

Dentro de este tema la Ley se centra en las instituciones y en las fuentes que proveerán financiamiento para permitir que el desempleado vuelva al mercado laboral y para que quienes empiezan su vida laboral tengan condiciones para conseguir trabajo gracias a los incentivos creados para que las empresas aumenten sus niveles de concentración.

c.1 Recursos para el fomento del empleo y protección al desempleado

Las Cajas de Compensación Familiar administrarán un fondo que tenga como objetivo el fomento del empleo y la protección al desempleado. Los programas que buscan el cumplimiento de este objetivo son:

- **Programas de microcrédito.** Estos serán los que adelanten operaciones de crédito de apoyo a las Pymes, con el objeto de promover la creación de empleo adicional. (los créditos se otorgarán bajo ciertas condiciones a las empresas, entre ellas que no estén endeudadas con alguna entidad que se relacione con el sistema de protección social y que contraten trabajadores desempleados cabeza de hogar que hayan estado afiliados a una caja de compensación familiar dentro del año inmediatamente anterior y que su periodo de desempleo no sea superior a un año, además que el salario que reciba no sea superior a 3 smlmv). Artículo 7
- **Subsidio al desempleo.** Funcionará como mecanismo de prevención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos (Artículo 8). Su administración estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las condiciones bajo las cuales se otorgará el subsidio, beneficiados, monto, duración..., serán definidas por el Gobierno Nacional.
- **Servicios para desempleados con vinculación anterior a las cajas de compensación familiar.** Los desempleados con vinculación anterior a estas entidades conservaran sus beneficios por un período de 1 año a partir de la fecha en que quedase sin empleo. (Artículo 9).
- **Régimen de apoyo para desempleados con vinculación anterior a las cajas de compensación familiar.** Los beneficiarios de este apoyo serán los desempleados que hayan estado afiliados a una caja de compensación por un periodo no inferior a un año antes de la pérdida de su empleo. El apoyo consiste en la obtención de un salario y medio mínimo legal mensual vigente, -en efectivo y/o en especie- y se dividirá en seis cuotas mensuales iguales, además podrá acceder a los programas de capacitación para la reinserción laboral. (Artículo 10). El monto máximo para otorgar en ayudas por parte de las Cajas de Compensación Familiar es equivalente al 30% del total de recursos del fondo para el fomento del empleo y la protección al desempleado, administrados por estas entidades.
- **Régimen de apoyo para desempleados sin vinculación anterior a cajas de compensación laboral.** Este régimen está pensado para los jefes cabeza de hogar y

otorga un subsidio equivalente al del Régimen de apoyo para desempleados con vinculación. En general, esta parte está concebida para población mayor y para quienes pertenecen preferiblemente a grupos como artistas, escritores y deportistas que estén afiliados a sus respectivas asociaciones o quienes acrediten esta condición en los términos en que se defina por el Gobierno Nacional (Artículo 11). El monto máximo para otorgar en ayudas por parte de las Cajas de Compensación Familiar es equivalente al 5% del total de recursos del fondo para el fomento del empleo y la protección al desempleado, administrados por estas entidades. Este régimen intenta responder a la visible vulnerabilidad de la población que por su condición laboral, ha carecido de prestaciones sociales.

d. Régimen de Organización y Funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar

Dentro del esquema de funcionamiento de las cajas de compensación se establecen algunas obligaciones y también acciones que serán especialmente sancionables. A lo estipulado en Ley 21 de 1982 se le agregan funciones relacionadas con la prestación de servicios de protección y seguridad social, salud, riesgos profesionales y pensiones. Lo anterior implica también la administración del subsidio en dinero, recreación social, deportes, turismo y vacaciones, cultura, museos, bibliotecas y teatros, vivienda de interés social, créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años, programas de jornada escolar complementaria, educación y capacitación, atención de la tercera edad y programas de protección materno infantil.

Para temas como vulnerabilidad, ahorro y la implementación en la práctica de sus objetivos sociales la Ley permite su participación en asociaciones mutualistas de ahorro y préstamo, instituciones financieras de naturaleza cooperativa, cooperativas financieras o cooperativas de ahorro y crédito. Esto implica también crear el Fondo para la Atención Integral de la Niñez y jornada escolar complementaria.

Por su parte, el Régimen de Transparencia (Artículo 21) recoge todas aquellas actividades que deben evitar practicar las Cajas. En general, son aquellas acciones que intentan favorecer indebidamente su posición en el mercado como acciones de discriminación, acuerdos de mercado, tratos preferenciales a empresas, publicidad engañosa sobre servicios y beneficios a los usuarios, prestar servicios que estén por fuera de su portafolio de servicios, ejercer presiones indebidas sobre los empleadores, abuso de posición dominante, realización de prácticas comerciales restrictivas o competencia desleal. También serán sancionadas por dejar de hacer parte de sus obligaciones como el incumplimiento de las apropiaciones legales obligatorias para los programas de salud, vivienda de interés social, educación, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez y protección al desempleado, incumplimiento de la cuota monetaria del Subsidio en dinero o excederse del porcentaje autorizado para gastos de administración instalación y funcionamiento durante dos ejercicios contables consecutivos, a partir de la vigencia de la presente ley.

La vigilancia de las cajas estará a cargo la Superintendencia del Subsidio familiar. Dado el monto de recursos, y la necesidad de buen manejo para enfrentar periodos recesivos, principalmente, la Ley intenta blindar sus recursos y propender por su buen manejo con el establecimiento de ciertos requisitos. El artículo 24 de la Ley 789 establece los principales aspectos que afectan a la Superintendencia y que afectan a las entidades del sector y a sus funciones. Algunos de las funciones que hace explícita la ley son:

- Vigilar el cumplimiento de la Constitución en lo concerniente con el funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar, principalmente por el cumplimiento de las normas relacionadas con la eficiencia y control de gestión de las Cajas o entidades que constituyan o administren o participen como accionistas.
- Instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad, fijando los criterios técnicos y jurídicos que faciliten su cumplimiento y estableciendo los procedimientos para su aplicación.

- Vigilar el financiamiento y la aplicación de los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar, que no se presente evasión y elusión de los aportes por parte de los afiliados al Sistema de Cajas de Compensación.
- Velar porque las entidades vigiladas suministren a los usuarios la información necesaria para lograr la mayor transparencia en las operaciones que realicen, de suerte que les permita, a través de elementos de juicio claros y objetivos, escoger las mejores opciones de mercado. Para ello deben ordenar la publicación de los estados financieros e indicadores de gestión de las entidades sometidas a su control.
- Sancionar a los empleadores que incurran en conductas como: no inscribir en una Caja de Compensación a todas las personas con las que tenga vinculación laboral; no pagar cumplidamente los aportes de las Cajas y no girar oportunamente los aportes y cotizaciones a la Caja de Compensación Familiar; no informar las novedades laborales de sus trabajadores frente a las Cajas.
- Garantizar que aquellas entidades públicas que administran directamente los recursos del subsidio familiar cumplan con la destinación porcentual a los programas de régimen subsidiado de salud, Fovis, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez, educación formal, subsidio en dinero y programas de apoyo al desempleo de acuerdo con las normas vigentes.
- Fijar los criterios generales para la elaboración, control y seguimiento de los presupuestos de las Cajas de Compensación como una guía para su buena administración y su posible intervención cuando lo considere necesario.

Como se puede ver, gran parte de la responsabilidad legal del Sistema de Protección recae sobre las Cajas de Compensación. Sin embargo, en materia de protección social, los componentes de Salud y pensiones son los que más atención han recibido por parte del Estado por razones como el impacto que tienen sobre las condiciones de vida de las personas y por el monto de recursos que manejan para su administración las entidades encargadas de la prestación de estos servicios (Entidades Portadoras de Salud, Fondos de Pensiones, Administradoras de Riesgos Profesionales, entre otros).

Estructura del Sistema en Colombia.

El siguiente cuadro, esquematiza en dos grandes bloques el SPS. Dentro del primero, que principalmente recoge el aseguramiento, se encuentran los temas de salud, pensiones y protección laboral. En el segundo bloque, se sitúan los esfuerzos por dar asistencia social.

Cuadro 1.1. Sistema de Protección Social Colombiano

Aseguramiento		
	Riesgos	Instituciones
* Sistema de Seguridad Social en Salud (SGSSS)	Salud y riesgos profesionales	EPS, ARS, ARP, ISS
* Sistema de Pensiones (SGP)	Vejez	FP, ISS
* Protección Laboral	Accidentes laborales, Desempleo	Fondos de Cesantías, SENA, SGRP
Asistencia Social		
	Pobreza	-Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF -Cajas de Compensación-subsidio familiar

El Aseguramiento.

Los seguros que contratan las personas les permiten estar protegidos frente a choques externos como las crisis económicas. Sin embargo, las fallas de mercado y la incapacidad de algunos agentes de financiar un seguro son los que dan lugar a los seguros sociales en los distintos países del mundo. Se desprende de lo anterior una relación estrecha entre la capacidad de generar recursos (el trabajo) y la posibilidad de hacerlo adecuadamente (la salud). De esta manera se configura un vínculo que en Colombia explica la existencia del seguro social para los trabajadores.

En su concepción inicial, el seguro no está pensado para quién no trabaja, pero lo interesante de la situación laboral es que la existencia del trabajador no implica la de un contrato escrito de trabajo. De esta manera, el aseguramiento debe ir más allá del sector formal de la economía y debe permitir a los diferentes agentes tener una menor vulnerabilidad frente a los riesgos. Los principales componentes del bloque de aseguramiento son salud y pensiones.

1. El sistema General de Seguridad Social en Salud.

El Sistema General de Seguridad Social en Salud, SGSSS-, surge en un intento inicial de ampliar la cobertura de servicios de salud y, para su funcionamiento se crea un conjunto de instituciones que atienden a la población de acuerdo a diferentes criterios. El Sistema de salud antes de la reforma implementada a comienzos de la década pasada tenía tres subsistemas independientes. En uno de ellos estaban las personas de ingresos medios y bajos. En otro, de carácter netamente privado se encontraban personas de altos ingresos y por último, en la seguridad social estaban instituciones como el ISS y las Cajas de Previsión.

Tal como estaba diseñado, el sistema tenía importantes problemas de equidad, cobertura y eficiencia, razón por la que en 1993 se decidió reformarlo. La reforma se basó en los principios de equidad en acceso a los servicios de salud, cobertura universal, el diseño de un paquete básico obligatorio de Salud (POS) y el plan obligatorio de salud subsidiado (POSS) y en la libertad para elegir el asegurador. La reforma intentó pasar de un esquema basado en subsidios a la oferta a uno basado en subsidios a la demanda. La reforma se basó en un sistema solidario financiado por contribuciones de los trabajadores.

El nuevo sistema, el SGSSS es regido por los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad y específicamente por el de obligatoriedad, en el sentido que todos los colombianos deberán estar vinculados al sistema en alguno sus regímenes. La Ley 100 define dos regímenes: el contributivo y el subsidiado. Hay un régimen temporal que es el de los participantes vinculados, quienes por motivos de incapacidad de pago y mientras logran ser beneficiarios del régimen subsidiado tendrán derecho a los servicios de atención de salud que prestan las instituciones públicas y aquellas privadas que tengan contrato con el Estado. En esa medida podría afirmarse que es una condición transitoria.

1. a. Los dos Regímenes.

Régimen Contributivo.

Al régimen contributivo pertenecen todos aquellos que tengan un contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago y sus respectivos integrantes del grupo familiar del trabajador (cónyuges, hijos menores y padres) cuando no trabajan, (Ley 100, cap 1 Tit. III). La afiliación se hace a una Entidad Promotora de Salud, EPS, por medio de la cual se tiene el acceso a los servicios de salud.

Las EPS se encargan de organizar y garantizar, de manera directa o indirecta, la prestación del plan de salud obligatorio POS (Plan obligatorio de salud del régimen contributivo), para lo cual deben cumplir tareas de afiliación, atención y el registro de los afiliados y del recaudo de sus cotizaciones, por delegación del Fondo de solidaridad y garantía, FOSYGA. Para la prestación de los servicios de salud, las EPS deben tener varias Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, IPS entre las cuales usted puede escoger la que más le convenga. Las IPS son hospitales, clínicas, centros de salud, consultorios, laboratorios, etc., para que presten y atiendan las necesidades de salud³.

Tabla 1.3. Total de EPS y ARS 2000-2003

EPS			ARS				
Año			EPS	EPS Indígenas	ESE	CCF	Total
	Públicas	Privadas					
2000	14	27	16		176	42	234
2001	8	19	13	10	9	10	42
2002	8	19	13	8	9	13	43
2003	8	19	13	8	9	11	41

Fuente: Superintendencia Nacional de Salud. ESE: Empresas Sociales del Estado CCF: Cajas de Compensación Familiar

³ Para urgencias puede acudir a cualquier IPS, y deberán darle atención hasta salir de la condición de urgencias.

Como se puede observar, ha habido una reducción en las EPS de carácter público y privado, lo cual manifiesta que después del periodo de la reforma, la introducción de competencia ajustó los tamaños de escala y al parecer esto condujo a una reducción del número inicial. Esta reducción en muchos casos obedeció a fusiones entre ellas mismas. Por el lado de las Administradoras de régimen subsidiado- ARS, la situación no ha sido diferente. Ahora bien al observar como ha sido la afiliación, se ve como las entidades privadas se han afianzado en el mercado y esto es resultado principalmente de las sanciones impuestas sobre el ISS que le impidieron aumentar el número de afiliados durante una parte de este periodo y del proceso normal de ajuste por congestión que movió a la población hacia las instituciones nuevas, en busca de un servicio más descongestionado.

Tabla 1.4. Porcentaje de afiliación al régimen contributivo por tipo de entidad 1999-2003

Entidad	1999	2000	2001	2002	2003
EPS Privadas	41,5	55,4	67	72,6	76,6
ISS y demás EPS Públicas	56,8	43,2			
EPS Públicas			4,71	3,7	2,1
ISS			27,1	22,6	20,43
Entidades Adaptadas	1,7	1,4	1,2	1	0,87
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Superintendencia Nacional de Salud

No se puede desconocer que la participación del mercado del ISS se redujo a casi la mitad en menos de un lustro. Por el lado de las empresas del régimen subsidiado se ha visto una consolidación de las EPS por encima de las empresas del sector solidario, lo cual podría ser un indicio de un efecto especialización asociado a un tamaño de escala eficiente que es más cercano a las EPS que a las demás instituciones del régimen subsidiado.

Tabla 1.5. Afiliación al Régimen Subsidiado por Tipo de Entidad 2001-2004

		EPS	EPS indígena	Empresa del sector solidario	Cajas de compensación familiar	Total
2002	No. ARS	13	8	9	13	43
	No. de Personas	4.918.859	403.279	4.144.299	1.977.566	11.444.003
	% de Personas	43	3,5	36,2	17,3	100
2003	No. ARS	13	8	9	11	41
	No. de Personas	5.216.412	562.692	4.261.730	1.827.113	11.867.947
	% de Personas	43,95	4,74	35,91	15,4	100
2004	No. ARS	13	8	10	14	45
	No. de Personas	5.564.479	640.081	4.682.590	2.067.750	12.954.900
	% de Personas	42,95	4,94	36,15	15,96	100

Fuente: Superintendencia Nacional de Salud

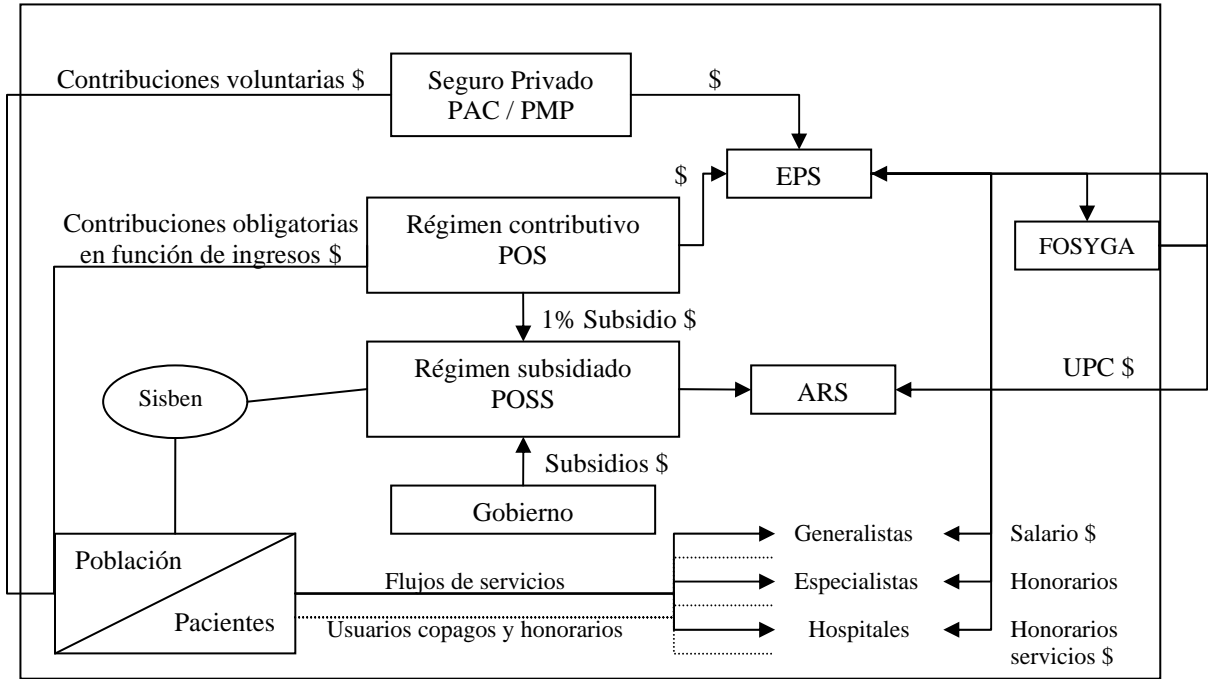
Los recursos provienen del salario base de cotización, 8% de la cotización por el empleador y 4% el trabajador. El SGSSS reconoce a cada EPS un valor que se denomina Unidad de Pago por Capitación UPC. Del monto se deduce el valor de las UPC fijadas para el plan de salud obligatorio y el resto se irá al FOSYGA. Si los ingresos por cotización son menores que las UPC, el FOSYGA cancelará la diferencia a las EPS.

Dentro de los beneficios por estar en el contributivo, se tiene que todo empleador tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una empresa Administradora de Riesgos Profesionales - ARP. Con esa afiliación se cubren todos los gastos de salud que ocasionen los accidentes o enfermedades que produzca su trabajo, así como el pago de los días en que no pueda trabajar a causa de ellos. La atención será prestada por la EPS a la que se encuentre afiliado. El valor total de la afiliación deberá cancelarlo el empleador.

En síntesis, el afiliado al régimen contributivo tiene derecho a: recibir una amplia gama de servicios, afiliar a su familia, recibir un subsidio en dinero en caso de incapacidad por enfermedad y recibir un subsidio en dinero en caso de licencia de maternidad.

El siguiente esquema, permite tener una idea de los diferentes flujos de recursos del SGSSS.

Cuadro 1.2. Flujos de Recursos del SGSSS.



Fuente: Escobar, M., Panopoulou, P. Salud. En Fundamentos económicos de la paz. 2003.

Como se puede observar, la sostenibilidad del SGSSS depende de los niveles de contribución por parte de los trabajadores del sector formal. En este sentido, las metas de política económica deben ir mucho más allá de la búsqueda de aumentos en la cobertura y enfocarse en la capacidad del sistema de sostenerse en el mediano y largo plazo. Si bien, el sistema tiene un financiamiento primordialmente pro-cíclico, la debilidad del mismo se sitúa en el crecimiento del sector informal de la economía y en el aumento de la relación beneficiarios por cotizante.

En materia de objetivos ideales, se esperaría que la cobertura aumente, pero que dicho aumento sea más notorio en el régimen contributivo que en el subsidiado garantizará mayor sostenibilidad financiera. Lo anterior implica tener mejores mecanismos de focalización de cada una de estas poblaciones y la capacidad de promover la población de un régimen al otro.

La siguiente tabla muestra como es el nivel de concentración en la afiliación del régimen contributivo. Se hace uso del índice de Herfindahl – Hirschman (IHH), que es un

coeficiente empleado en economía industrial para medir el grado de concentración de los mercados frente a variables como ventas, clientes, empleo, etc. Este coeficiente fluctúa entre cero y uno. Cero es equivalente a absoluta distribución cuando existen muchas empresas y uno corresponde a absoluta concentración (monopolio).

Por un lado, un aumento (reducción) en el coeficiente implica una mayor (menor) porción de mercado de las instituciones sobre las cuales nos estamos refiriendo. El número total de afiliados al SGSSS incorpora a los cotizantes y a los Beneficiarios. Por otro lado, la diferencia entre el coeficiente obtenido para un mismo año entre cotizantes y beneficiarios no es estadísticamente significativo, pues implicaría que existe algún tipo de patrón de mayor dependencia en una EPS que en otra y actualmente no hay razones para que sea así.

Tabla 1.6. Concentración en la Cobertura del Régimen Contributivo por EPS

	(IHH)		
	2000	2001	2002
Afiliados	0.1351	0.1156	0.1234
Número de Empleadores	0.2044	0.1931	0.1300
Cotizantes	0.1585	0.1123	0.1253
Beneficiarios y/o Adicionales	0.1337	0.1181	0.1279

Fuente: Supersalud varios años. Cálculos de los autores.
 Datos a diciembre de cada año

Los niveles de concentración en afiliación son relativamente bajos, ya que en ninguno de los años estudiados es mayor a 0.14. Es importante recalcar que el año 2000 fue posterior a la fuerte recesión de 1998, por lo cual puede haber un aumento en el número de beneficiarios con respecto a los cotizantes. Los recursos del régimen contributivo provienen de los ingresos laborales y de ahí la importancia de incrementar el número de aportantes para su sostenibilidad. Entre 1998 y el 2003 los recursos han crecido menos del 3%, frente al 24% de nuevos cubiertos.

Tabla 1.7. Fuentes y Usos del régimen contributivo 1998-2003

Fuentes	1998	1999	2000	2001	2002	2003	VAR REAL 98-03
INGRESOS							
Cotizantes (No. De personas)	5089574	5293294	5235106	5204702	5452380	5833693	744119
Salario promedio de los afiliados en SML	2,18	2,09	2,07	2,1	2,03	1,92	
Ingresos laborales en SMLMV	2,54	2,37	2,03	2,02	2,01	2	
1, INGRESOS POR COTIZACION (Mill de \$)	3256567	3766973	4058810	4501359	4701245	5229181	2%
TOTAL INGRESOS Mill de Pesos	3314565	3841614	4096909	4539282	4741443	5495355	2,60%
% del PIB	2,35%	2,58%	2,41%	2,42%	2,35%	2,46%	
Usos							
GASTOS							
Beneficiarios (No. De personas)	6481049	7734498	7692801	7732990	77130383	7971508	
Cotizantes (No. De personas)	5089574	5293294	5235106	5204702	5452380	5833693	744119
Total cotiz y benefic (No. De personas)	11570623	13027792	12927907	12937692	13165493	13805201	3,60%
Densidad Familiar	2,27	2,46	2,47	2,49	2,41	2,37	
VALOR UPC (Pesos)	207362	241577	265734	298119	300684	323316	1,40%
TOTAL GASTO EN UPC (Mill de pesos)	2399308	3147215	3435384	3740533	3958644	4463442	5%
GASTO EN PRESTACIONES ECONOMICAS	135690	156957	169117	187557	176297	165608	-3,50%
Transferencia a Solidaridad	310108	384052	386317	500676	515947	590453	5,50%
Transferencia a promoción	135690	156957	169117	187557	62683	190301	-0,80%
TOTAL GASTOS (Mill de Pesos)	2980795	3845181	4159935	4616323	4713571	5409805	4,50%
	2,11%	2,58%	2,45%	2,46%	2,34%	2,42%	
Saldo compensación año	333770	-3567	-63026	-77041	27872	85550	

Fuente: Acosta y Gamboa (2005)

El siguiente cuadro resume la distribución de las contribuciones para seguridad social a partir de lo estipulado en la ley 50 y leyes posteriores como (Ley 100 y Ley 797)

Tabla 1.8. Contribuciones para Seguridad Social, Parafiscales y Cesantías, 2003

	Tasa sobre el salario básico			Beneficio Individual
	(Contratos posteriores Ley 50/90 y Ley 100/93, Ley 797/03)			
	a cargo del empleador	a cargo del empleado	Total	
1, Seguridad Social	20,12%	7,38%	27,50%	
Salud	8,00%	4,00%	12,00%	Si
Pensiones	10,12%	3,38%	13,50%	Si
Riesgos Profesionales	2,00%		2,00%	Si
2, Parafiscales	9,00%		9,00%	
Cajas de Compensación Familiar	4,00%		4,00%	Bajos salarios
Sena	2,00%		2,00%	Muy poco
ICBF	3,00%		3,00%	Ninguno
3, Cuota de Aprendizaje	5,00%		5,00%	Casi ninguno
4, Cesantías (trabaj. sin salario integral)	9,30%		9,30%	
TOTAL	43,42%	7,38%	50,80%	

Fuente. Hugo Lopez, James Alm: "IMPUESTOS SOBRE LA NÓMINA EN COLOMBIA" documento elaborado para la Misión del Ingreso Público, Fedesarrollo 2003 y, Acosta y Gamboa (2005)

Régimen subsidiado

Del otro lado, en el régimen subsidiado están las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización, que se encuentran en los niveles 1 y 2 de SISBEN. Se da especial énfasis en grupos de mayor vulnerabilidad como las madres durante el embarazo, parto y posparto y período de lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular, los enfermos de Hansen, las personas mayores de 65 años, los discapacitados, los campesinos, las comunidades indígenas, los trabajadores y profesionales independientes, artistas y deportistas, toreros y sus subalternos, periodistas independientes, maestros de obra de construcción, albañiles, taxistas, electricistas, desempleados y demás personas sin capacidad de pago.

Las Administradoras del régimen subsidiado, ARS, cumplen una labor similar a las EPS para las personas sin capacidad de pago y que tienen derecho a recibir el POS-S (plan

obligatorio de salud del régimen subsidiado). Dado que los afiliados son en esencia subsidiados, no tienen la función de recaudo.

1. b. Fuentes de Financiamiento del SGSSS.

Las fuentes de financiamiento del subsidiado son los recursos del Sistema General de Participaciones, el Fondo de Solidaridad y Garantía, la Empresa Territorial para la Salud, ETESA, rentas cedidas y recursos propios de los entes territoriales. (art. 214 de la Ley 100 de 1994 y la Ley 715 de 2001).

1.b.1 Sistema General de Participaciones

Mediante la Ley 60 de 1993 y la Constitución Política de Colombia, se establecieron como fuentes de financiamiento: las transferencias de recursos de la Nación a las autoridades del orden local con el Situado Fiscal y la participación de los municipios en los ingresos corrientes de la Nación, PICN. Con la Ley 715 de 2001 el situado fiscal es reemplazado por el Sistema General de Participaciones, SGP.

La Nación mediante el SGP transfiere recursos a las entidades territoriales para los servicios del sector educativo (58.5%), del sector salud (24.5%), y para un propósito general (17%)⁴.

Según el artículo 47, capítulo III de la Ley 715 de 2001, los recursos del SGP son destinados a: la financiación o cofinanciación de los subsidios a la demanda, prestación del servicio de salud a la población pobre en lo no cubierto con los subsidios a la demanda, la prestación del servicio de salud a la población pobre en lo no cubierto con los subsidios a la demanda que se desarrolla por medio del plan de atención básica, PAB y por último en acciones de salud pública definidos como prioritarios para el país por el Ministerio de Protección Social.

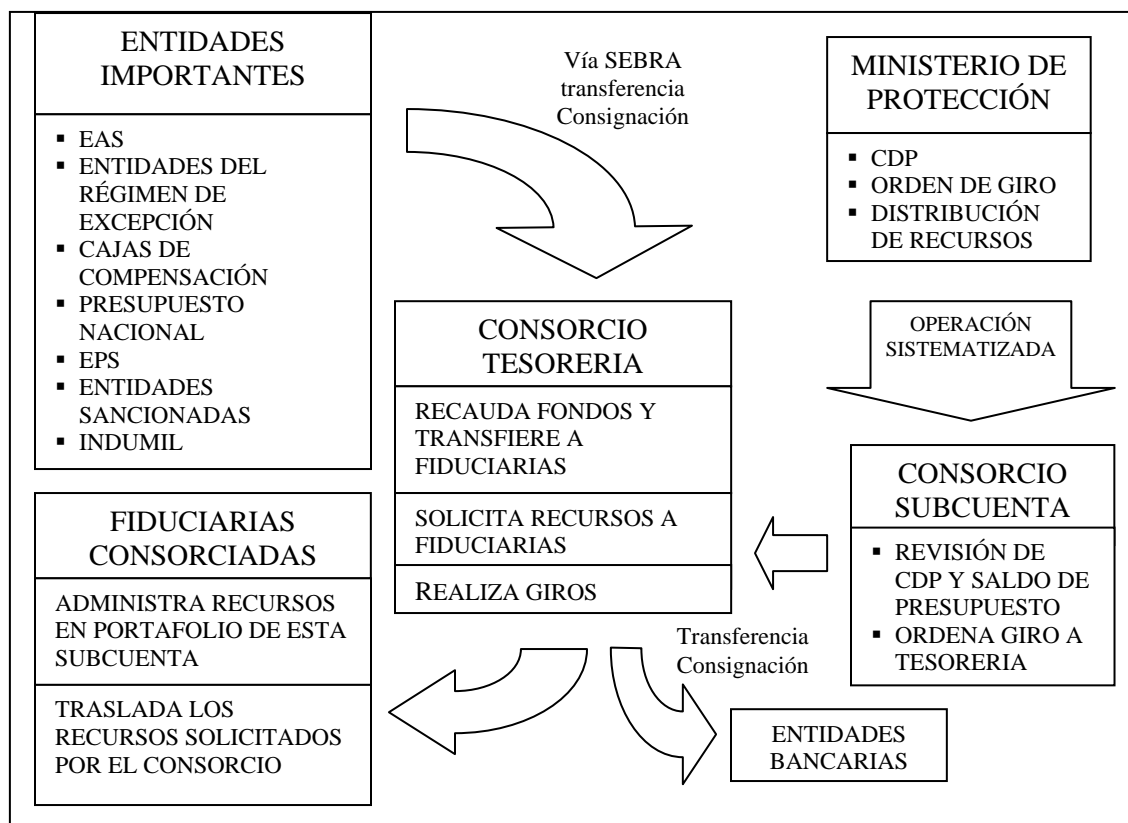
⁴ Que incluye los servicios de agua potable y saneamiento básico. Véase Título I, artículo 3 de la Ley 715 de 2001.

1.b.2. Fondo de solidaridad y garantía (FOSYGA)

El Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga) es una cuenta adscrita al Ministerio de Salud manejada por encargo fiduciario, sin personería jurídica ni planta de personal propia. (Ley 100, art, 218) Dicho Fondo incluye las siguientes cuentas:

- i. Cuenta de compensación interna del régimen contributivo. Esta va a permitir la compensación en el régimen contributivo del SGSSS, entendida como el procedimiento mediante el cual se descuenta de las cotizaciones recaudadas, los recursos que el sistema reconoce a la Entidades Promotoras de Salud y demás entidades obligadas a compensar, para garantizar la prestación de los servicios de salud a sus afiliados y demás beneficiarios del sistema;
- ii. Solidaridad del régimen de subsidios en salud, cuyo objetivo es velar por la integridad y oportunidad del recaudo de los recursos que deben aportarse con destino al Régimen Subsidiado, validar los derechos de las entidades o personas beneficiarias de los recursos con base en la información de contratación y afiliación del Régimen Subsidiado y realizar los pagos establecidos en la operación de la subcuenta. Los recursos que administra la Subcuenta tienen por objeto permitir la afiliación de la población pobre y vulnerable al Régimen Subsidiado del SGSSS, a través de la cofinanciación de los subsidios a la demanda.

Cuadro 1.3. Subcuenta de Solidaridad



Fuente: FOSYGA

iii. Cuenta de Promoción de la salud permitirá financiar las actividades de educación, información y fomento de la salud y de prevención secundaria y terciaria de la enfermedad, de acuerdo con las prioridades que al efecto defina el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud.

iv. Cuenta seguro de riesgos catastróficos y accidentes de tránsito (ECAT), cuyo objetivo es garantizar la atención integral a las víctimas que han sufrido daño en su integridad física como consecuencia directa de accidentes de tránsito, eventos terroristas y catastróficos.

Los recursos se manejan de manera independiente dentro de cada subcuenta y se destinarán exclusivamente a lo previsto en la ley. Por su parte, los intereses y rendimientos financieros que produzca cada una de ellas se incorporarán a la respectiva subcuenta.

1.b.3. Empresa territorial para la salud, ETESA

Una de las fuentes que mayor controversia ha presentado el sector salud, por el tema de su origen y la consecuente discusión sobre aspectos de carácter moral son los que maneja la Empresa territorial para la Salud, ETESA. “... los recursos que los municipio, departamentos y el Distrito Capital obtengan como producto del monopolio de juegos de suerte y azar se destinarán para contratar las empresas sociales del Estado o entidades públicas o privadas la prestación de los servicios de salud a la población vinculada o a la población del régimen subsidiado” (Ley 643 de 2001, Cap. VIII, Art. 42). La manera en que se distribuyen dichos recursos está puntualmente definida en el Parágrafo 1 del mismo artículo como:

- (80%) para atender la oferta y la demanda en la prestación de los servicios de salud, en cada entidad territorial;
- (7%) con destino al Fondo de Investigación en Salud;
- (5%) para la vinculación al régimen subsidiado contributivo para la tercera edad;
- (4%) para vinculación al régimen subsidiado a los discapacitados, limitados visuales y la salud mental;
- (4%) para vinculación al régimen subsidiado en salud a la población menor de 18 años no beneficiarios de los regímenes contributivos.

Los recursos que se destinen al Fondo de Investigación en Salud, se asignarán a los proyectos a través del Ministerio de Salud y Colciencias para cada departamento y el Distrito Capital.

1.b.4. Rentas Cedidas

Las Rentas Cedidas son recursos que la Nación cede a los departamentos y distritos que resultan de los impuestos que recaudan, liquidan, fiscalizan y usan éstas entidades territoriales. Los principales rubros de las Rentas cedidas son: el impuesto al consumo de cerveza, de licores, de juegos de azar e impuesto de registro. En la mayoría de los casos,

estos impuestos no tienen un monto mínimo de recursos para la salud, sin embargo en el caso del impuesto al consumo de la cerveza, el 8% debe ser destinado para salud. La evolución del monto total de rentas cedidas para salud durante el periodo, evidencia que las loterías son las de mayor participación dentro del monto total, seguido por el impuesto al consumo de cerveza y las apuestas permanentes.

1.b.5. Recursos Propios.

Son los recursos que dependen de la gestión del municipio y se recaudan con base en el potencial económico del municipio.

Estadísticas descriptivas del SGSSS.

En materia de indicadores, los siguientes cuadros permiten dar una idea de la situación actual del área de salud en sus componentes contributivo y subsidiado. En primer lugar, se puede observar que ha habido un aumento constante en el número de afiliados al régimen subsidiado y este aumento ha estado centrado en la población con problemas de Necesidades básicas insatisfechas. Ahora bien, evaluar si esto es una política deseada presenta dilemas importantes. De un lado, es deseable que toda aquella persona que no tenga recursos suficientes para atender sus gastos de salud sea cobijada por el sistema. Pero, de otro lado, el sistema y la economía misma deberían tratar de rotar a la población cubierta de manera que todos tengan la posibilidad de acceder al sistema y a la vez, cada vez sean menos quienes están en este régimen. De lo contrario, se puede generar un incentivo equivocado a permanecer en el subsidiado cuando se tiene la posibilidad de contribuir.

Cuadro 1.4. Fuentes de Recursos Municipales

<p>2.1 Recursos o Ingresos Tributarios (Impuestos, Tasas y Contribuciones)</p>	<p><u>Impuestos Directos</u> -Predial Unificado y Vehículos</p> <p><u>Impuestos Indirectos</u> -Industria , Comercio y Avisos -Espectáculos Públicos -Degüello de Ganado menor -Casinos Permitidos, rifas y apuestas, ventas por el Sistema de Clubes y apuestas mutuas -Estampilla Pro-Electrificación Rural -Extracción de Material de Río -Delineación Urbana y uso del Subsuelo -Sobretasa a la Gasolina y Contribución de Valorización -Ocupación de vías -Registro de Patentes, Marcas y Herretes -Impuesto a la Explotación de Oro, Plata y Platino</p> <p><u>Tasas (tarifas):</u> Se cobran como contraprestación por los servicios municipales (agua, energía, teléfono). Este es un recurso importante en las ciudades que prestan los servicios a través de empresas públicas eficientes.</p> <p><u>Multas:</u> El municipio puede establecer el cobro de multas y sanciones por contravenciones a las normas y reglamentos de policía y disposiciones administrativas locales.</p> <p><u>Contribuciones:</u> Son un mecanismo importante para la financiación parcial o total de obras de interés de la comunidad. La Contribución por Valorización se establece sobre la base del beneficio (mayor valor de las propiedades) que genera la ejecución de una obra pública sobre su área inmediata de influencia.</p>
<p>2.2. Recursos o Ingresos no tributarios Estos ingresos dependen de la capacidad de gestión de las instituciones municipales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Venta de bienes y servicios y Rentas ocasionales - Patentes - Donaciones - Operaciones financieras y Aportes de capital - Recargos y Multas

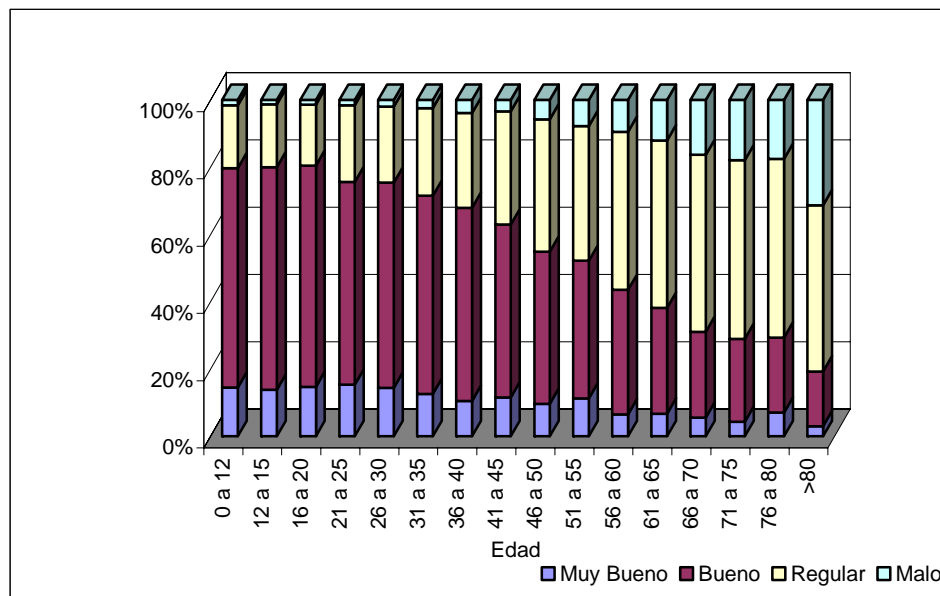
Fuente: Tomado del Programa Colombia- Universidad de Georgetown

Al revisar las fuentes de financiamiento del sistema, se encuentra que gran parte de los recursos provienen del Sistema General de Participaciones, SGP. Al igual que se puede ver el poco esfuerzo propio, sobretodo en algunas localidades donde los recaudos fiscales podrían ser mayores y más eficientes.

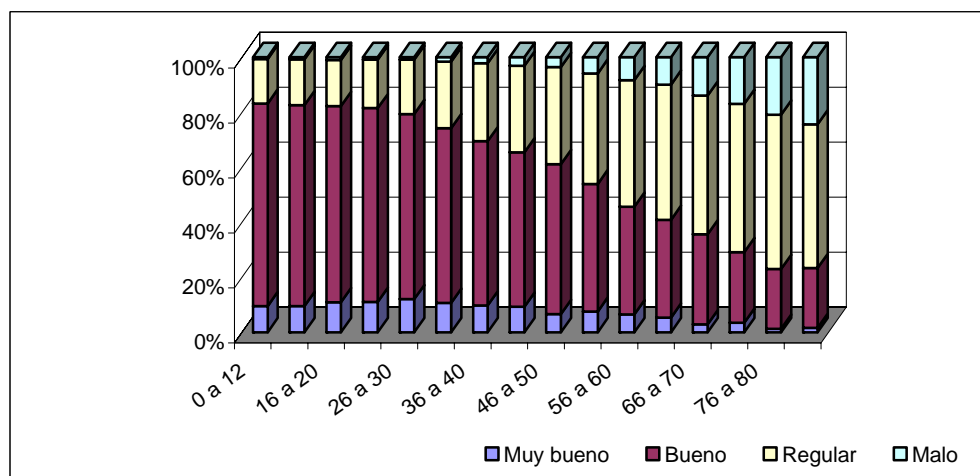
A la par del financiamiento del Sistema, se encuentra su dimensión requerida hacia delante. Uno de los problemas más grandes de los Sistemas de Protección Social fundamentados en

Impuestos es su carácter pro-cíclico, que tiene recursos abundantes en épocas de crecimiento sostenido y que carece de ellos en épocas de recesión. Una manera de aproximarse a ello es a través de las posibles necesidades futuras. La tabla XX muestra como es la situación de salud de las personas en dos años como 1997 y 2003.

Gráfico 1.1. Distribución de la Población por estado de salud reportado y edad. 1997



2003



Al evaluar el estado de salud auto-reportado por las personas de acuerdo a su edad no se encuentra un cambio de consideración entre los dos años y lo que se ve es que se percibe un deterioro a medida que se pasa de un grupo joven a uno mayor. Esta dinámica muestra

como la mayoría de colombianos mayores de 55 años reportan un estado de salud regular o malo (Tabla 9; Gráfica 1). De acá se puede deducir que las necesidades de atención se irán incrementando en la medida que la edad de la población vaya aumentando.

Al comparar estos resultados con los regímenes de afiliación (Contributivo, Subsidiado o No Afiliado) se tiene para 1997 un 30 y 40% aproximadamente de personas para este rango de edad, que no se encontraba afiliada a ningún régimen. En el 2003 el porcentaje más alto para este mismo rango es del 38%, y muestra participaciones para edades intermedias inferiores a las de 1997, presentando una mejora en cuanto a afiliación; el aumento en los porcentajes de afiliación se da principalmente en el régimen Contributivo.

Por otra parte la población menor de 25 años es la que presenta las participaciones más altas de no afiliación con porcentajes cercanos al 50%, para edades entre los 26 y los 50 años la mayoría de personas que pertenece a alguno de los dos regímenes se encuentra en el Contributivo. Para 2003 el crecimiento del régimen Subsidiado es de casi dos puntos porcentuales para la mayoría de los casos, con excepción de las personas mayores de 76 años, caso en que el la participación de este régimen presento una disminución.

Al analizar los resultados del tipo de vinculación y la actividad económica, se confirma que las personas con menor cobertura son las dedicadas a la agricultura, y esto muestra que el avance en cobertura ha sido esencialmente un tema de las ciudades, en especial donde se ubican actividades como los servicios financieros. Esta cobertura ha aumentado para los que se encuentran con una situación laboral activa. Aunque el incremento es pequeño (3 puntos porcentuales), para el caso de los ocupados, se tiene un mayor avance en afiliación para los que no están ocupados.

Tabla 1.9. Distribución de la población por régimen de afiliación y grupo etareo.

Edad	Régimen					
	Contributivo		Subsidiado		No Afiliado	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003
0 a 12	30.71	33.52	23.56	24.41	45.72	42.07
12 a 15	29.64	33.15	24.03	26.94	46.33	39.91
16 a 20	31.62	29.43	18.56	23.96	49.81	46.61
21 a 25	35.58	34.58	17.58	19.52	46.84	45.9
26 a 30	40.76	41.71	15.59	20.13	43.65	38.16
31 a 35	43.13	43.83	17.43	19.79	39.44	36.38
36 a 40	41.63	43.97	17.29	21.12	41.08	34.92
41 a 45	45.8	45.86	18.33	20.93	35.88	33.21
46 a 50	43.67	46.91	18.19	19.89	38.15	33.2
51 a 55	46.91	48.08	20.25	21.59	32.84	30.33
56 a 60	45.14	48.81	21.12	23.42	33.74	27.77
61 a 65	45.56	48.43	20.19	26.18	34.25	25.38
66 a 70	43.19	50.89	22.62	25.45	34.19	23.66
71 a 75	39.66	43.93	23.2	31.61	37.15	24.46
76 a 80	39.74	44.41	29.43	25.57	30.83	30.01
>80	27.47	41.36	27.72	26.22	44.82	32.42
Total	36.85	38.91	20.34	22.92	42.81	38.17

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

Tabla 1.10. Afiliación, Actividad Económica, Centro Poblado e Ingreso.

	Régimen					
	Contributivo		Subsidiado		No Afiliado	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003
	Actividad Económica					
Agricultura	8.28	13.81	38.11	38.3	53.61	47.9
Minas	50.2	30.58	21.3	33.03	28.5	36.4
Industria	57.06	50.38	10.49	16.13	32.45	33.49
Electr, gas y agua	90.5	75.86	1.528	8.96	7.97	15.17
Construcción	28.39	30.98	17.11	25.69	54.5	43.33
Comercio	41.22	41.08	13.76	19.46	45.01	39.47
Transporte	48.95	52.36	12.46	14.54	38.58	33.1
Serv. Financieros	82.42	89.56	4.272	0.75	13.31	9.68
Serv. Sociales	53.42	58.79	12.44	13.82	34.14	27.39
Total	42.45	42.54	17.48	21.11	40.06	36.35
	Centro Poblado					
Cabeceras	46.94	48.17	14	17.32	39.06	34.51
Zonas rurales	10.75	13.29	36.74	38.42	52.51	48.3
Total	36.85	38.91	20.34	22.92	42.81	38.17
	Quintiles del Ingreso					
1	5.677	6.378	36.32	40.14	58	53.48
2	19.05	16.29	28.66	36.18	52.29	47.53
3	40.35	35.56	17.93	22.55	41.71	41.89
4	61.65	57.44	7.007	11.83	31.35	30.73
5	74.76	78.92	3.38	3.904	21.86	17.18
Total	36.85	38.91	20.34	22.92	42.81	38.17

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

Con respecto a la distribución de la población por régimen de afiliación Los resultados encontrados para estos dos años van en la línea que se esperaba. Hay menor afiliación en las zonas rurales y gran parte del financiamiento proviene de las cabeceras municipales.

El comportamiento en los dos años muestra una disminución en la participación de las personas en los quintiles 2, 3 y 4 en el régimen Contributivo, la cual se ve compensada por un aumento en los mismos quintiles en el régimen Subsidiado, esto se puede comprobar al ver que la variación en estos quintiles en el porcentaje de no afiliados, no aumenta, exceptuando al quintil 3 donde la variación es menor al 1%. También se observa un incremento en los quintiles 1 y 5 tanto en el régimen subsidiado como en el contributivo, lo cual refleja que hubo una disminución en las personas no afiliadas.

Tabla 1.11. Ocupados – Régimen de Salud

	Régimen de Salud			
	Afiliados		No afiliados	
	1997	2003	1997	2003
Ocupados	60.3	63.65	39.7	36.35
No Ocupados	39.04	48.35	60.96	51.65
Total	58.85	61.88	41.15	38.12

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

Como es de esperar, por definición del sistema, a medida que aumenta el quintil también lo hace el porcentaje de personas afiliadas al régimen Contributivo, pero no deja de llamar la atención que en 2003 cerca de un 16% de la población de los dos quintiles de mayor nivel de ingreso estén en el régimen subsidiado. Esta clase de resultados son los que deben ser observados con más cuidado para mejorar los mecanismos de focalización, pues podría ser evidencia de errores de inclusión.

Hasta acá lo que se ha podido observar es la comparación de dos momentos del tiempo. Sin embargo, es importante resaltar que habiendo ocurrido una recesión en medio de los dos, las inferencias deben hacerse con mayor precaución. La siguiente tabla, permite ver la evolución de varios indicadores durante el periodo posterior a la promulgación de la Ley 100.

Los cálculos realizados por el observatorio de la seguridad social de la Universidad de Antioquia muestran que el número de afiliados al sistema creció todos los años y alcanzó niveles cercanos a los 12 millones de personas, mejorando los niveles de cobertura específica. Al mismo tiempo, los recursos se incrementaron pero al descomponer las fuentes de financiamiento se observa una reducción en el Fosyga y en los recursos provenientes del esfuerzo propio de los municipios.

Tabla 1.12. Principales Indicadores del Régimen Subsidiado 1995-2003

REGIMEN SUBSIDIADO	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Afiliados (millones)	4,80	5,98	7,02	8,52	9,32	9,51	11,06	11,44	11,86
Cobertura específica (NBI)	32,2 %	40,10 %	47,00 %	57,00 %	61,40 %	62,00 %	68,50 %	69,70 %	72,60 %
Cobertura total	12,5 %	15,20 %	17,60 %	20,80 %	22,50 %	22,50 %	26,30 %	26,70 %	23,00 %
Total recursos (\$ billones)	0,63	0,71	0,8	1,12	1,25	1,24	1,71	1,84	2,5
<i>Participación de las fuentes</i>									
Fosyga	85,7 %	63,10 %	46,70 %	51,30 %	38,00 %	34,60 %	36,00 %	31,00 %	37,30 %
SGP*	14,3 %	36,90 %	44,00 %	37,20 %	50,00 %	51,90 %	51,00 %	66,20 %	59,80 %
Esfuerzo propio			3,80%	4,50%	3,90%	5,10%	3,00%	0,80%	1,20%
Rentas cedidas			1,80%	2,20%	3,40%	2,10%	9,00%		
Cajas de Compensación			3,70%	4,80%	4,80%	6,20%	2,00%	2,10%	1,60%

Fuente: Resultados económicos de la reforma a la salud en Colombia. Observatorio de la Seguridad Social No. 7, Grupo de Economía de la Salud – GES. Universidad de Antioquia. Medellín, Junio de 2003

El siguiente gráfico muestra la cobertura del contributivo y el subsidiado. Se observa como a pesar de la recuperación económica y de la disminución del desempleo, el subsidiado ha crecido muy por encima del contributivo. Entre 2000 y 2003, el primero creció cerca de un 24%, mientras que el segundo aumentó un 3%.

Gráfico 1.2. Afiliados al Régimen Contributivo. (Personas y variación porcentual)

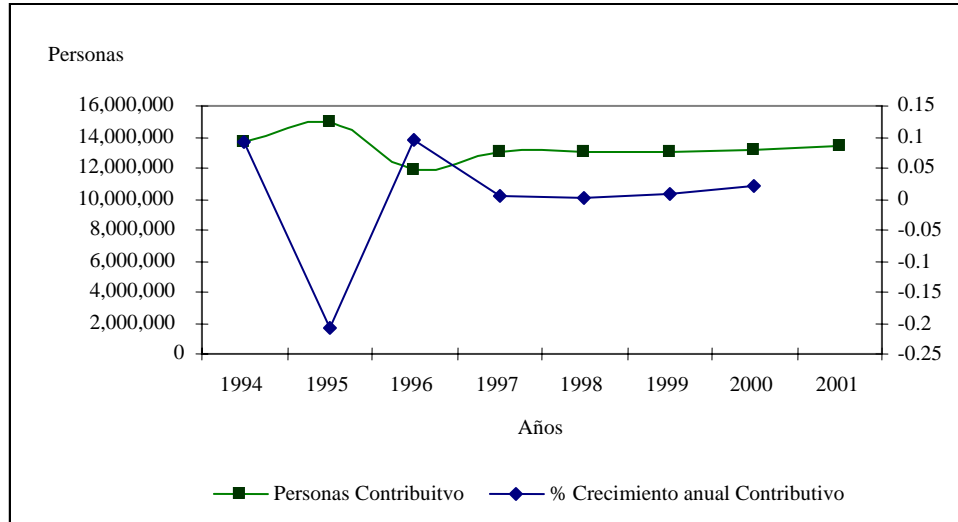
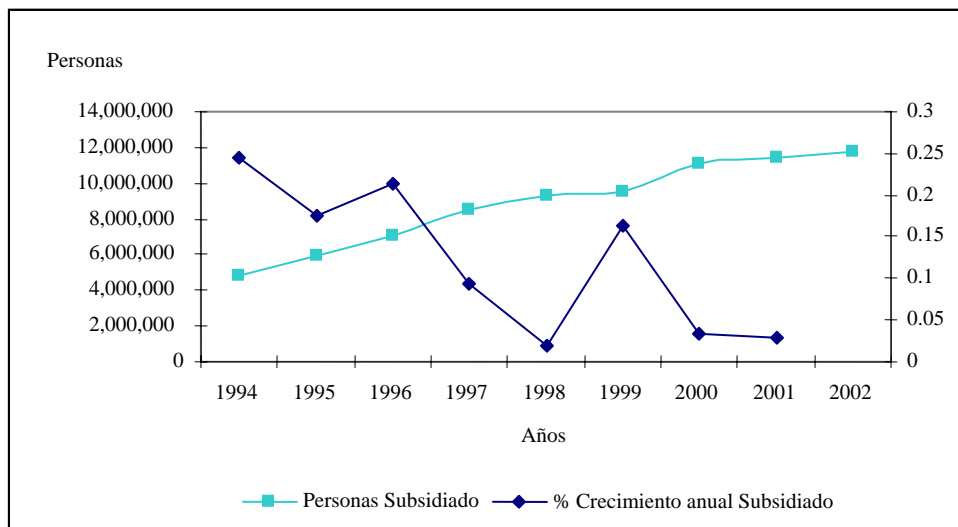


Gráfico 1.3. Afiliados al Régimen Subsidiado de Salud. Total de personas y variación porcentual. 1994-2003.



Los resultados anteriores muestran que si bien hay una ligera mayoría en los cotizantes surge el interrogante de cómo financiar a los beneficiarios si continúan creciendo a estos

ritmos. Si la población cubierta bajo el régimen subsidiado aumenta y no se da “promoción” de una parte de ellos al contributivo, el sistema general de salud puede hacerse insostenible. En este sentido, una meta de política debe ser la promoción de un sistema a otro y no el aumento de personas en el subsidiado, ya que los recursos del contributivo no son ilimitados y en cierta medida se puede dar el incentivo equivocado a preferir no aportar.

2. El Sistema Pensional.

El sistema de pensiones en Colombia tiene su origen a partir de la creación de Cajanal en 1946 y el Instituto de Seguros Sociales -ISS, en 1967. Inicialmente Cajanal estaba pensado para los empleados estatales, mientras que el ISS lo era para los privados. En las dos instituciones, el principio de distribución de recursos se hizo con base en la prima media con prestación definida. De esta manera, el monto de la pensión que recibía la persona no estaba en función de sus aportes.

Sin embargo, se dio una proliferación de instituciones al interior del sector público, que llevó a que cada entidad administrara sus propias pensiones y a la vez, se incumplió con el esquema de ajustes, lo que hizo necesario su revisión. Como consecuencia de ello surge la Ley 100 de 1993 con el objetivo de lograr el equilibrio del sistema pensional, aumentar la cobertura y equidad entre los cotizantes y los beneficiarios, y lograr una mayor eficiencia al unificar los regímenes y controlar la evasión.

A partir de la promulgación de la Ley, el Sistema General de Pensiones, SGP quedó compuesto por dos regímenes solidarios y excluyentes, el Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el de Ahorro Individual con Solidaridad. La afiliación es obligatoria para los trabajadores con contrato. La selección de uno de los regímenes previstos por la ley es libre y voluntaria por parte del afiliado, quien para tal efecto manifestará por escrito su elección al momento de la vinculación o del traslado. Sin embargo, inicialmente se tuvo un

periodo en el que los empleados públicos debían permanecer en el ISS, con el fin de lograr mantener su viabilidad financiera. Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los dos regímenes, se tendrá en cuenta la suma de las semanas cotizadas con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, al Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privado, o el tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio. Las características de las cotizaciones están representadas en el siguiente cuadro.

Este esquema pensional requería un periodo de ajuste y de transición, para quienes ya se encontraban cotizando al sistema y de ahí que era insostenible mantenerlo junto a la multiplicidad de regímenes especiales (fuerzas militares, profesores, etc). Posteriormente, la Ley 100 es modificada mediante la Ley 797 de 2003. Esta nueva ley presenta varios cambios con respecto al SGP que había sido creado en el año 1993.

Tabla 1.13. Niveles y Edades en Pensiones

	Ley 100 /1993	Ley 797 – 860 /2003
Tasa de cotización	10% (+1 para mas de 4 SML)	11.5% (+1 para mas de 4 SML). 13.5% para el 2008
Edad de jubilación	55 M / 60 H – 2014 57 M 62 H	55 M / 60 H – 2014 57 M 62 H
Tasa de reemplazo (min/max)	65% / 85%	r = 65.50 - 0.50 s
Número de semanas (max/min)	1000 / 1400	1300 / 1800
Comisiones	3.5%	3%
Base de cotización (min/max)	1 SML/ 20 SML	1 SML/ 25 SML
Período de traslado	Cada 3 años	Cada 5 años
Base de liquidación	10 años	10 años

Fuente: Ley 100 y 797. SML: salario mínimo leal

En primer lugar, se tiene un incremento general en las obligaciones de los cotizantes. Como se ve en la tabla anterior, estas obligaciones incluyen el aumento de la tasa de cotización, el

incremento del tiempo mínimo de cotización requerido para acceder a la pensión de vejez. A la vez se modificaron las tasas de reemplazo empleadas en la liquidación de las pensiones de vejez en el subsistema de prima media y se redujo la vigencia del período de transición establecido por la Ley 100 de 1993 (de 2014 a 2008), en lo relativo a los tiempos mínimos de cotización requeridos para la pensión de vejez, en el mismo subsistema. Finalmente para lograr mejoras en equidad y eficiencia se fortalecieron las contribuciones al Fondo de Solidaridad Pensional y se redujeron las comisiones de administración de las AFPs. Los empleadores pagarán el 75% de la cotización total y los trabajadores, el 25% restante. Los porcentajes de cotización según el régimen varían en diferentes velocidades

Tabla 1.14. Crecimiento y Destino de Aportes según Régimen.

		2003	2004	2005	2006	2008*
RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL (RAI)	% De cotización sobre ibc	13.50%	14.50%	15.00%	15.50%	16.50%
	% Destinado a incrementar el saldo de las cuentas individuales	10.00%	10.00%	10.50%	11.00%	12.00%
	% Destinado al fondo de garantía de pensión mínima del RAI	0.50%	1.50%	1.50%	1.50%	1.50%
	% Destinado a financiar los gastos de administración, la prima de reaseguros de fogafin y las primas de los seguros de invalidez y sobrevivientes	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%
RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA (RPM)	% Destinado a financiar la pensión de vejez y la constitución de reservas para tal efecto	10.50%	11.50%	12.00%	12.50%	13.50%
	% Destinado a financiar los gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivientes	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%	3.00%

Fuente: Asofondos. * El Gobierno Nacional podrá realizar el incremento del año 2.008, siempre y cuando el crecimiento del PIB sea igual o superior al 4% en promedio durante los dos (2) años anteriores

En materia de aportes de solidaridad, los afiliados con ingresos superiores a cuatro (4) salarios mínimos mensuales legales vigentes, aportan adicionalmente el 1% sobre su base

de cotización a la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional y si su ingreso mensual es igual o superior a 16 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), los aportes se incrementarán a una tasa constante de 0.2% por cada dos SMLV que se incremente el ingreso.

Además de lo mencionado anteriormente es importante notar que los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAI) no están obligados a cotizar un mínimo de semanas, ni a cumplir una edad determinada para obtener su pensión de vejez, ya que pueden optar por una pensión de vejez anticipada si su capital acumulado en la cuenta de ahorro individual permite financiar una mesada pensional superior al 110% del salario mínimo mensual legal vigente, y para los afiliados que a los 62 años de edad, si son hombres, y 57, si son mujeres, no hayan alcanzado a generar la pensión mínima, y hubiesen cotizado por lo menos 1.150 semanas tendrán derecho a que el Fondo de Garantía de Pensión Mínima del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, les complete la parte que haga falta para obtener dicha pensión.

La siguiente tabla resume las principales diferencias entre los dos sistemas y por lo tanto permite ver, hasta cierto punto, la diferencia en materia de incentivos que tienen los que están en cada uno.

Cuadro 1.5. Principales diferencias entre el régimen de ahorro individual y el de prima media

RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD (RAI)	RÉGIMEN SOLIDARIO DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA (RPM)
Fondos de Pensiones gestionados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías, denominadas AFPC	Fondo Común administrado por el ISS - principalmente-las cajas, fondos o entidades de seguridad social, del sector público o privado, mientras subsistan
Todos los aportes obligatorios mejoran el monto de la pensión.	Hasta el 2.004 se debe cotizar un mínimo de 1.000 semanas y a partir del 1° de enero del año 2.005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1° de enero de 2.006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2.015
Los aportes voluntarios que se efectúen pueden acumularse al ahorro obligatorio y por tanto, mejoran el monto de la pensión.	Los aportes voluntarios a los Fondos de Pensiones Voluntarias, no tienen incidencia para el cálculo de la pensión.

Puede existir jubilación anticipada	En ningún caso, los afiliados pueden optar por la jubilación anticipada
PENSIÓN MÍNIMA - Requisito de Semanas Cotizadas	
1.150 Semanas. A partir del 1 de enero de 2.009 el número de semanas se incrementará en 25 semanas cada año hasta alcanzar 1.325 semanas de cotización en 2.015	1.000 Semanas. A partir del 1 de enero del año 2.005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1 de enero de 2.006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1300 semanas en el año 2.015.
Mujeres 57 años-Hombres 62 años.	Mujeres 55 años - Hombres 60 años. A partir del año 2.014 las edades serán 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.
Derechos de Propiedad sobre la Pensión	
Cada afiliado es propietario exclusivo y excluyente del capital acumulado en su cuenta de Ahorro Pensional y del Bono de Reconocimiento Pensional. La totalidad de los rendimientos financieros, dividendos y participaciones del Fondo de pensiones pertenece a los afiliados en proporción a su Ahorro Pensional.	Los afiliados no tienen derecho alguno sobre los recursos del Fondo Común, ni a propiedad alguna respecto de los aportes efectuados y sus rendimientos. Los afiliados únicamente tienen expectativas a una pensión si cumplen con los requisitos vigentes.
Los excedentes de la Cuenta de Ahorro Pensional que no se utilicen para el pago de la pensión, son de libre disponibilidad por el afiliado. El saldo de la Cuenta de Ahorro Pensional es heredable en su totalidad	Si el afiliado muere y no existen beneficiarios de la pensión de sobrevivencia, no hay lugar a devolución de aporte alguno. Si el afiliado no reúne los requisitos para pensionarse sólo tiene derecho a una “indemnización sustitutiva”.
Los afiliados no tienen incertidumbre sobre las condiciones de su pensión. El único riesgo que corre el afiliado es que la rentabilidad de las inversiones del Fondo.	Los afiliados están sometidos a cambios futuros en las condiciones de pensionamiento. Tales condiciones dependen de las reservas (Fondo Común), la “transición demográfica”, la capacidad para atraer nuevos afiliados, la tasa de interés, el número de pensionados, entre otros factores.

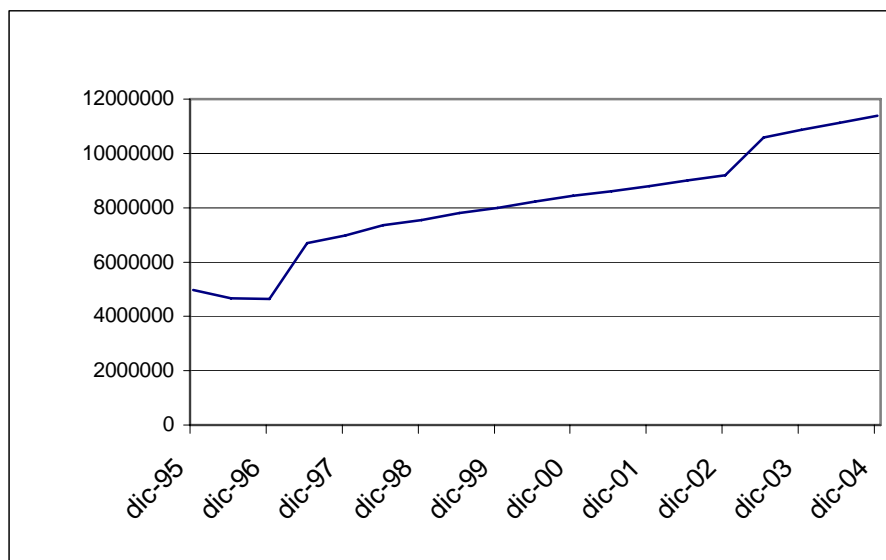
Fuente: Asofondos. Leyes 100, 797 y 860.

En materia de cobertura, los últimos años se ha tenido un crecimiento sostenido producto del establecimiento de la Ley 100, pero también se ve un crecimiento alto en pensiones voluntarias, que en muchos casos, puede ser usado como una alternativa de ahorro a mediano plazo y no necesariamente pensando en la edad de jubilación.

El crecimiento del número de personas con pensiones obligatorias está asociado al crecimiento del empleo formal. Por su parte, las pensiones voluntarias pueden incluir desde personas en el sector formal hasta el sector informal, con la diferencia que una persona

puede tener varias pensiones voluntarias y en consecuencia, no es posible hacer ningún tipo de afirmación sobre su relación con el empleo.

Gráfico 1.4. Total Afiliados a pensiones 1994-2004



Fuente: Superfinanciera. Datos a Diciembre de cada año.

Desde 1995 la población que cotiza para pensión obligatoria ha crecido a un ritmo superior al 9% promedio anual. Sin embargo los resultados no dejan de ser desalentadores si se tiene en cuenta el tamaño total de la población en Colombia. En los últimos años el empleo informal ha crecido y en él existe una menor propensión a cotizar para salud y pensión.

Aún cuando los niveles no han crecido a tasas muy altas, el valor patrimonial de los fondos si ha crecido a niveles superiores al 20% en términos nominales en el caso de las obligatorias y esto podría dar indicios de solidez del sistema pensional. La pensiones voluntarias también han tenido un comportamiento creciente en términos de la valorización de los Fondos durante los últimos años.⁵

⁵ A pesar de las estadísticas presentadas, los Fondos de Pensiones sufrieron fuertes caídas como resultado del desplome de la Bolsa de Valores de este año.

Tabla 1.15. Valor de los Fondos de Pensiones obligatorias, voluntarias y Cesantías (millones)

Año	PENSIONES OBLIGAT.	var anual	CESANTÍAS	var anual	PENSIONES VOLUNT.	var anual	TOTAL	Var.
1994	31.496		351.238		25.478		408.212	
1995	262.730	598%	495.040	18%	37.381	23%	795.151	63%
1996	806.465	152%	693.541	15%	75.034	65%	1.575.040	63%
1997	1.768.767	86%	935.622	15%	145.177	64%	2.849.566	54%
1998	3.253.167	58%	1.230.929	13%	474.159	180%	4.958.855	49%
1999	5.409.775	52%	1.584.378	18%	822.337	59%	7.816.490	44%
2000	7.990.306	36%	1.831.990	6%	1.486.497	66%	11.308.793	33%
2001	11.353.644	32%	2.084.557	6%	1.881.264	18%	15.319.466	26%
2002	15.704.676	29%	2.375.527	7%	2.522.552	25%	20.602.755	26%
2003	20.351.457	22%	2.679.552	6%	3.134.946	17%	26.168.956	19%
2004			3.047.961	13,7%	3.056.723	25%		
2005			3.663.773	20,2%	4.148.114	36%		

Fuente: Superfinanciera. Datos a Diciembre de cada año. La variación anual es nominal.

El Valor del Fondo incluye sociedades fiduciarias

Del total de la población que se encuentra ocupada en una de las ramas de actividad económica la cantidad de personas que se encuentran afiliadas a un fondo de pensiones es realmente pequeña, lo que es más preocupante es que el porcentaje de afiliados para el 2003 presentó una disminución respecto a 1997. Las ramas que cuentan con el mayor número de personas afiliadas a un fondo de pensiones son Electricidad, Gas y Agua y Servicios Financieros, donde más del 50% de los empleados se encuentran cotizando en un fondo.

Tabla 1.16. Porcentaje de Afiliados y No Afiliados a un Fondo de Pensiones por Actividad Económica. 1997 y 2003

Actividad de la firma	Fondo de Pensiones			
	Afiliados %		No Afiliados %	
	1997	2003	1997	2003
Agricultura	3.482	7.291	96.52	92.31
Minas	37.51	24.97	62.49	75.03
Industria	34.49	33.02	65.51	66.19
Electr, gas y agua	61.96	60.24	38.04	39.28
Construcción	15.18	14.1	84.82	84.99
Comercio	16.02	16.51	83.98	82.45
Transporte	25.22	26.87	74.78	71.23
Serv. Financieros	59.24	73.48	40.76	24.58
Serv. Sociales	37.25	37.77	62.75	61.05
Total	25.14	24.74	74.86	74.29

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

La distribución de los Afiliados se concentra principalmente en el ISS cubriendo a más del 50% de los afiliados, por otra parte los fondos privados también acogen un gran porcentaje de trabajadores, especialmente aquellos que se encuentran en la Construcción, Servicios Públicos y Servicios Financieros, aún así la cantidad e personas afiliadas al ISS es mayor para cada una de las ramas.

Tabla 1.17. Actividad de la Firma – Fondos de Pensiones

Actividad de la firma	Fondo de Pensiones						
	ISS	Cajas de previsión	Fuerzas Militares	Magisterio	ECOPETROL	Fondo Privado	Otro
Agricultura	72.5	1.633	0.3025	0	0	24.41	1.149
Minas	73.44	0	0	0	3.618	18.8	4.139
Industria	66.67	0.5244	0.152	0.1992	0	28.97	3.479
Electr, gas y agua	64.25	2.3	0	0	0	30.59	2.863
Construcción	58.02	3.513	1.618	0	0	34.82	2.035
Comercio	64.57	0.8166	0.1893	0.3236	0	28.6	5.503
Transporte	65.19	3.439	1.087	0	0	28.72	1.56
Serv. Financieros	59.53	0.5564	0	0.3381	0	37.01	2.569
Serv. Sociales	49.36	6.182	5.09	14.61	0	20.57	4.19
Total	58.32	3.182	2.245	6.057	0.0337	26.48	3.685

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

Respecto al comportamiento durante los dos años de la distribución de la población por quintiles del Ingreso y la afiliación a fondos de pensiones se encuentra que para los quintiles 2, 3 y 4 el porcentaje de afiliados fue menor en el 2003 que en 1997, por otra parte como es de esperarse para el quintil 5 el porcentaje de afiliados se incremento en casi 10 puntos porcentuales, mostrando como aquellas personas con mayores ingresos tienen una tendencia a ahorrar para su consumo futuro. Para los quintiles que presentaron una variación negativa es necesario aclarar que para el año 1999 la crisis económica colombiana tuvo efectos negativos sobre los ahorradores, considerando a los afiliados a un fondo de pensiones dentro de este grupo se explica el porque de la disminución en la participación porcentual.

Tabla 1.18. Afiliación a Pensiones, Género e Ingreso

Fondo de Pensiones	Género			
	Hombre		Mujer	
	1997	2003	1997	2003
ISS	56.49	59.1	43.51	40.9
Cajas de previsión	53.31	46.72	46.69	53.28
Fuerzas Militares	82.4	82.62	17.6	17.38
Magisterio	28.37	37.28	71.63	62.72
ECOPETROL	100	53.89	0	46.11
Fondo Privado	57.46	56.31	42.54	43.69
Otro	54.53	62.41	45.47	37.59
Total	55.52	56.22	44.48	43.78
Quintiles del Ingreso	% de Afiliados		% de No Afiliados	
1	2.036	2.859	97.96	97.06
2	8.681	6.07	91.32	93.8
3	22.5	16.8	77.5	82.97
4	37.19	30.23	62.81	68.91
5	50.48	49.06	49.52	48.33
Total	25.61	24.74	74.39	74.29

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

La tendencia por entidad de afiliación y género muestra que para la gran mayoría de fondos de pensiones los hombres se encuentran en mayor proporción afiliados que las mujeres, con excepción de Magisterio. Además para hombres se presenta un aumento del porcentaje de afiliados para 2003, mientras que para las mujeres este resultado es totalmente inverso, aún así las variaciones en puntos porcentuales no son muy altas en ninguno de los dos casos.

3 Protección Laboral

3.1 El subsidio Familiar.

El origen de las cajas de compensación fue la posibilidad de apalancar a los trabajadores de menores ingresos en aras de mejorar su calidad de vida. Desde 1954 con la Caja de compensación familiar de Antioquia, Comfama, se empezó a crear un nuevo esquema de apoyo al trabajador. A partir de ella, el gobierno ofrece su respaldo y establece el subsidio familiar como un *servicio prestacional selectivo y especial*, del cual quedaba excluido, por definición, la mayoría de los trabajadores activos. (Dec. 118 y 249 de 1957)

El número de cajas empezó a crecer y la Ley 58 de 1963, impulsa el ordenamiento institucional de las cajas. La evolución del subsidio familiar colombiano estuvo asociada al

tema de asistencia social que vinculaba al estado y a la empresa privada como la directa prestadora de servicios. Con base en la definición de las cajas como “...personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el código civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley”. (Ley 21 de 1982., Art. 39)

En la práctica, el subsidio familiar opera como un sistema de compensación, con cargo a las empresas, que transfieren recursos a los empleados (efectivo, especie y servicios), y que incluye recursos para programas de salud, nutrición, educación, bibliotecas, guarderías, vivienda, recreación, mercadeo, entre otros.

El marco legal existente en la década del 90 no fijaba de antemano montos de recursos ni destinaciones específicas para estos programas, ni cuánto de los recaudos sobre la nómina debían destinar las cajas al pago del subsidio familiar.

Hoy en día, dentro del sistema de Protección Social, se tiene previsto que los trabajadores tengan un subsidio familiar cuando cumplen ciertas condiciones. La más importante es que el trabajador tenga un ingreso inferior a cuatro salario mínimos legales vigentes y que, en caso de estar casado, el ingreso conjunto de los dos sea inferior a seis salarios.

El subsidio en dinero está dirigido para hijos menores de 18 años que demuestren estar estudiando, para hermanos menores de edad cuando son huérfanos y demuestran que son dependientes del trabajador, para padres del trabajador mayores de sesenta años. Cualquier tipo de invalidez en alguno de ellos les da un subsidio adicional. El subsidio en especie, salud y educación, tiene el mismo alcance cuando se demuestra los niveles de escolaridad.

Las Cajas de Compensación destinan un porcentaje de los recaudos por concepto de subsidio familiar para el sostenimiento del régimen subsidiado en salud, esto se reglamentó mediante el Artículo 217 de la Ley 100 en el cual se diferencian dos tipos de entidades. Las

cajas que tienen un cociente⁶ superior al 100% del recaudo del subsidio familiar, las cuales deben aportar un 10% de sus recaudos. Por su parte, las cajas que tienen un cociente menor al 100%, deben aportar el 5% de los recaudos del subsidio familiar que administran.

Los recursos son destinados a:

- Financiación de la afiliación del R. Subsidiado.
- Giro de los recursos a las entidades territoriales
- Cubrimiento de eventos no cubiertos por el POSS
- Pago a las IPS, o aseguradoras por concepto de tutelas o reclamaciones por atenciones a afiliados del R. Subsidiado o R. Contributivo sin capacidad de pago.
- Pago de servicios de apoyo.

3.2. EL PADE

El Programa de Apoyo Directo al Empleo-PADE busca promover la generación de empleo formal, mediante el otorgamiento de un apoyo económico a las empresas privadas que contraten nuevos empleados. Para tal efecto se da un subsidio económico a las empresas para que aumenten sus plantas de personal hasta por seis meses. Las empresas beneficiarias no dependen del tamaño sino de otras condiciones como: tener antigüedad de más de seis meses, no ser una empresa pública, estar debidamente registrada, y cumplir con todos los requisitos en términos de seguridad social de sus trabajadores. Se puede acceder al programa por intermedio del Ministerio de la Protección Social y el SENA. Inicialmente se desarrollará en las 25 ciudades que el SENA tiene un Centro de Servicio Público de Empleo.

⁶ El artículo 67 de la Ley 49 de 1990 dice lo siguiente: “Cuociente de recaudos de las cajas de compensación familiar. El cuociente de recaudos correspondiente a cada caja de compensación familiar es el resultado de dividir el monto de recaudos anuales para subsidio por el número promedio anual de personas a cargo. El cuociente nacional será el resultado de dividir el total de recaudos para subsidio en las cajas por el número promedio de las personas a cargo durante el año inmediatamente anterior.”

Tabla 1.19. Duración del contrato laboral, Ingreso y Actividad Económica. 1997 y 2003

Meses del Contrato	Quintiles del Ingreso									
	1		2		3		4		5	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003	1997	2003	1997	2003
0 a 3	4.17	3.55	15.37	9.54	36.64	21.74	29.21	28.95	14.6	36.22
4 a 6	1.28	1.15	17.08	5.41	21.97	21.3	30.46	29.72	29.21	42.41
7 a 11	1.43	2.68	7.169	7.16	14.47	10.8	21.66	27.44	55.27	51.92
12	2.67	1.71	13.49	6.19	29.05	18.4	29.24	35.31	25.55	38.39
>12	5.13	2.17	8.44	7.29	28.1	18.84	46.76	22.06	11.57	49.63
Total	2.57	2.02	13.84	6.73	27.26	18.74	29.41	32.07	26.92	40.43
Actividad Económica	1		2		3		4		5	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003	1997	2003	1997	2003
Agricultura	42.26	33.46	31.25	27.54	16.09	17.13	7.677	13.9	2.727	7.97
Minas	26.06	26.28	19.2	24.48	15.42	17.6	9.338	10.32	29.98	21.32
Industria	9.10	12.08	17.27	13.07	25.1	21.79	26.14	27.74	22.39	25.31
Electr, gas, agua	1.63	6.411	12.32	3.53	18.02	14.86	33.39	32.49	34.65	42.71
Construcción	14.49	13.66	28.13	23.23	25.14	24.7	17.04	22.58	15.2	15.83
Comercio	11.84	10.81	18.54	16.45	26.27	22.8	24.87	25.45	18.47	24.49
Transporte	8.96	7.909	18.01	16.32	24.18	22.18	23.47	27.05	25.37	26.53
Serv. Financieros	1.13	1.961	8.15	1.121	10.47	9.452	25.19	21.12	55.05	66.35
Serv. Sociales	9.82	8.39	15.04	12.3	19.93	16.54	24.57	23.34	30.64	39.42
Total	16.55	14.85	19.87	17.23	21.13	19.64	20.94	22.67	21.51	25.6

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

No se encuentra una tendencia definida, pero se puede ver que siempre el quintil 5 es el que menos proporción tiene de contratos entre 0 y 3 meses. También podemos observar una disminución en los contratos a más de un año por parte de los quintiles 1 y 4, la cual se ve compensada por un aumento en dichos contratos para los demás quintiles, resaltando la variación del quintil 5. También se puede observar variaciones en la proporción de cada quintil, el quintil 1 tiene un gran aumento en los contratos entre 7 y 11 meses, y el quintil 5 sufre una disminución severa en esta misma duración de contrato.

De esta tabla podemos concluir que a medida que aumenta el quintil, disminuye el porcentaje de personas que se encuentran en el sector agrícola. Esto muestra que es un sector que es más vulnerable y sobre el cual debe trabajarse en un futuro. Sucede lo

contrario con actividades como los servicios, en donde en ambos años va aumentando el porcentaje de la población que pertenece a estos, ya sean sociales o financieros.

Lo mismo pasa con electricidad, gas y agua, donde a medida que aumenta el quintil, aumenta la proporción de la población dedicada a esto. Hay otras actividades donde se presentan comportamientos similares como Industria y Comercio, excluyendo al quintil 5, ya que la mayor parte de este quintil está concentrada en Servicios Financieros.

En Construcción vemos un comportamiento de una parábola, ya que en un principio va aumentando la proporción de personas dedicadas a esta actividad, pero esto sucede hasta el quintil 3, ya que a partir del quintil 4 va disminuyendo esta proporción.

3.3 El Sistema General de Riesgos Profesionales.

Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. Sus objetivos principales son establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal, reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez y fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocupacionales.

Las entidades administradoras del Sistema General de Riesgos Profesionales, SGRP, tienen

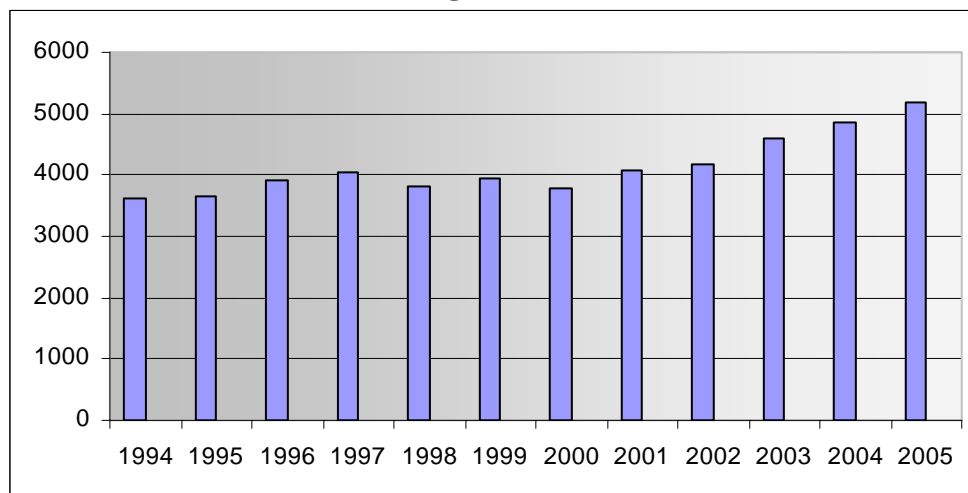
a su cargo la afiliación al sistema y su administración y a él del afiliarse todos los empleadores. Quien no afilie a sus trabajadores al SGRP, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones asistenciales y económicas de ley. El empleador puede seleccionar la administradora voluntariamente. El Sistema está compuesto por:

1. Ministerio de Protección Social
2. Consejo Nacional de Riesgos Profesionales
3. Comité Nacional de Salud Ocupacional
4. Fondo de Riesgos Profesionales
5. Juntas de Calificación de Invalidez
7. Superintendencia Bancaria
8. Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho al reconocimiento y pago de subsidio por incapacidad temporal, Indemnización por incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobreviviente y auxilio funerario. Por su parte el empleador deberá pagar la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio, trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente, dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento, procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo y facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional, entre otras obligaciones.

El gráfico muestra que el número de afiliados a riesgos profesionales ha crecido en un 80% en los últimos diez años. Este dato si bien es importante en términos de cobertura, muestra que los niveles de afiliación aún son temas de las grandes empresas y no de las pequeñas empresas. También, es posible visualizar, que durante el periodo de la caída de la economía, los afiliados a este régimen también disminuyeron.

Gráfico 1.6. Afiliados a Riesgos Profesionales 1994-2004 (miles)



Fuente: Administradoras de Riesgos Profesionales
*2005 Dato a Septiembre

En la actualidad, el Sistema de Riesgos profesionales cuenta con algo mas de cinco millones de trabajadores vinculados a cerca de cuatrocientas mil empresas.

Tabla 1.20. Sistema General de Riesgos Profesionales. Estadísticas. 2004-2005

CONCEPTO	2004	2005
TRABAJADORES AFILIADOS	4.849.754	5.183.496
EMPRESAS AFILIADAS	368.153	369.874
PENSIONES DE INVALIDEZ PAGADAS	425	291
MUERTES CALIFICADAS COMO PROFESIONALES	530	464
MUERTES OCURRIDAS	860	648
INCAPACIDADES PERMANENTES PARCIALES PAGADAS	5.338	4013
ENFERMEDADES CALIFICADAS COMO PROFESIONALES	1.105	1341
ACCIDENTES CALIFICADOS COMO PROFESIONALES	229.956	197385
PRESUNTOS ACCIDENTES DE TRABAJO	310.537	248465
COTIZACIONES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES POR LAS ARP'S	633.585.932.445	541.134.025.011

Fuente: Administradoras de Riesgos profesionales- Min-Protección

Tabla 1.21. Afiliación a Riesgos Profesionales según actividad económica.

Actividad Económica	Afiliados ARP		No Afiliados		No Sabe	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003
	Agricultura	18.71	14.98	73.28	83.82	8.004
Minas	37.19	54.69	48.82	44.49	13.99	0.8208
Industria	37.09	54.87	52.51	43.78	10.4	1.35
Electr, gas y agua	56.98	71.09	34.54	17.95	8.488	10.96
Construcción	27.12	33.27	65.67	64.64	7.213	2.092
Comercio	19.84	34.14	73.6	64.31	6.562	1.553
Transporte	30.83	50.19	60.78	49.3	8.383	0.5121
Serv. Financieros	51.78	82.12	35.59	14.54	12.63	3.341
Serv. Sociales	31.83	44.99	56.91	52.63	11.26	2.386
Otros		100		0		0
Total	32.25	40.98	57.89	57.17	9.858	1.847

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores

Podemos ver que según la actividad económica, la seguridad social, mirando la afiliación a ARP ha mejorado, en todos los sectores ha aumentado, esto se ve en el porcentaje de personas afiliadas, exceptuando el sector “Agricultura”. Una posible causa de esto es el conflicto armado que se incrementó entre estos dos años (1997 y 2003), por lo que el número de desplazados por la violencia aumentó, afectando principalmente a los sectores rurales, sectores en los que se realiza esta actividad.

Tabla 1.19. Protección laboral frente a riesgos por actividad económica

Actividad Económica	Cuenta con protección		No cuenta con protección		No requiere protección	
	1997	2003	1997	2003	1997	2003
Agricultura	38.48	20.9	40.04	64.56	21.48	14.54
Minas	68.79	55.41	12.89	29	18.32	15.59
Industria	53.63	50.78	20.25	25.52	26.12	23.7
Electr, gas y agua	71	60.89	15.15	13.16	13.85	25.94
Construcción	47.09	36.76	39.03	53.52	13.87	9.724
Comercio	19.19	24.93	24.64	35.65	56.17	39.42
Transporte	24.19	22.28	38.89	35.93	36.92	41.79
Serv. Financieros	32.09	19.14	18.72	14.99	49.19	65.87
Serv. Sociales	29.75	27.56	22.27	31.53	47.99	40.9
Otros		100		0		0
Total	34.48	30.14	24.34	36.8	41.18	33.06

Fuente: ECV97-ECV03 Cálculo de los autores. La última columna recoge las respuestas de quienes aducen no necesitar protección en el momento de la encuesta.

Al mirar si se está protegiendo al trabajador (suministrándole protección necesaria para su trabajo), se ve un problema en el sistema, ya que exceptuando el sector Comercio, se ve que el porcentaje de personas a las que no se les da protección ha aumentado.

4. Asistencia Social.

El Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Dentro del componente de asistencia social, el sistema de protección social tiene en cuenta el bienestar familiar y para ello se cuenta con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar-SNBF, que está conformado por diferentes instituciones de carácter público y que se fundamentan en principios como Participación Social, Corresponsabilidad y Descentralización. Con estos se logra facilitar la intervención de las fuerzas sociales en los distintos niveles de la gestión pública de los servicios de bienestar familiar, en un esquema en el que todos los agentes (Familia, Sociedad y Estado) son responsables de la protección de los más vulnerables. Para ello el principio de descentralización es importante, pues en términos de eficiencia da un mayor conocimiento sobre las necesidades y un mayor control sobre sus responsabilidades.

Dentro del SNBF se encuentran entidades del orden nacional como El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF, en su calidad de coordinador e integrador del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y/o como prestador directo del servicio público de bienestar familiar y el Ministerio de la Protección Social como entidad que tutela el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. En el orden regional están Los departamentos en cumplimiento de la política de infancia y familia, los distritos y los municipios en cumplimiento de la misma política y son el espacio donde se presta el servicio de bienestar familiar, facilitando el ejercicio de los derechos constitucionales a los niños, niñas, jóvenes y familia de su jurisdicción. Finalmente, desde el sector privado, hacen parte Las comunidades organizadas y los particulares en cuanto presten el servicio público de

bienestar familiar y estén legalmente autorizados. Las demás entidades que hacen parte de este SNBF se clasifican en adscritas, vinculadas y propias⁷.

- ◆ **Instituciones adscritas:** Son aquellas de derecho público que han sido creadas o autorizadas por ley, ordenanzas departamentales, o los acuerdos municipales, que prestan el servicio público de bienestar familiar y que deben cumplir con las normas y requisitos exigidos por el ICBF como coordinador e integrador del sistema.
- ◆ **Instituciones vinculadas:** Son las instituciones o entidades sin ánimo de lucro de carácter privado, que prestan el servicio público de bienestar familiar, se rigen por sus propios estatutos ajustados a las disposiciones que regulan el sistema, y al cumplimiento de las normas y requisitos exigidos por el ICBF como coordinador e integrador del sistema.
- ◆ **Instituciones propias:** Son aquellas instituciones públicas o privadas que prestan el servicio público de bienestar familiar y funcionan con la financiación exclusiva del ICBF y/o de los municipios, distritos y departamentos.

Además de las anteriores tipologías de vinculación al SNBF se encuentran Las Cajas de Compensación Familiar, las Comisarías de Familia, las instituciones adscritas o vinculadas al DABS en Bogotá, los departamentos, distritos y municipios, las comunidades organizadas y los particulares.

Dentro del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, se encuentra lo que se conoce como el Servicio público de Bienestar Familiar SPBF, y es la parte correspondiente al Estado, en cuanto a la dirección, regulación y vigilancia. Este servicio se rige por los principios de universalidad, continuidad, obligatoriedad e igualdad, puesto que son principios fundamentales de los servicios en cabeza del Estado

⁷ Tomado del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Para la selección de los beneficiarios del SPBF se dará prelación a los más vulnerables (zonas marginadas, a las áreas rurales, a la población en alto riesgo de abandono, desnutrición, peligro físico y/o moral en los niños, niñas y jóvenes) y para ello cuenta con instituciones como entidades o instituciones públicas o privadas que son adscritas, vinculadas o propias del SNBF y están legalmente autorizadas por la autoridad competente para prestar el servicio, El ICBF como agente del SNBF presta el servicio a través de los centros zonales, respondiendo a la demanda espontánea, Las comisarías de familia, las cajas de compensación familiar en programas de orientación y asistencia psicológica para sus familias, los departamentos, distritos y municipios y los Hogares infantiles.

Fuentes de financiación del Servicio público de Bienestar Familiar

Los recursos para el SPBF provienen de diferentes fuentes decretadas por Leyes como la Ley 679/2001, Ley 633/2000 artículo 64, literal b, el Sistema General de Participación Ley 715/2001. Además del Presupuesto General de la Nación, contribuciones parafiscales (3% sobre el valor de las nóminas que mensualmente cancelan los empleadores del sector público y privado) y sus rendimientos financieros, multas por infracciones tasadas en las comisarías de familia. Desde el punto de vista voluntario están los aportes de particulares y otros agentes del sistema, los recursos aportados por las entidades territoriales con destinación a financiar o cofinanciar el servicio público de bienestar familiar y aportes de organismos internacionales.

Aunque los esfuerzos en asistencia social, no solo provienen de la oferta pública de servicios, es la única que tiene información por programas y por beneficiarios.⁸

Los principales resultados encontrados, se desagregan por el número de beneficiarios, las veces que se tiene acceso a algún tipo de beneficios, materializado en las raciones, y finalmente los recursos invertidos.

⁸ Las iniciativas privadas se materializan en las Fundaciones y ONG's que surgen para suplir necesidades de diferentes órdenes, pero sobre las cuales no está dimensionado su tamaño.

**Tabla 1.20. Asistencia Social
Beneficiarios**

MODALIDADES DE ATENCIÓN	2001	2002	2003
Escolares	9.941	47.586	77.751
Preescolares	4.780	8.861	17.197
Materno infantil	3.472	2.813	1.062
Niños y niñas menores de 2 años	1.374	4.858	2.210
Recuperación nutricional	3.810	7.892	8.893
TOTAL	23.377	72.010	107.113

Raciones

MODALIDADES DE ATENCIÓN	2001	2002	2003
Escolares	1.481.729	6.164.394	3.652.370
Preescolares	1.412.817	2.685.132	1.240.043
Materno infantil	51.735	163.861	223.680
Niños y niñas menores de 2 años			
Recuperación nutricional	250.553	1.130.969	1.649.070
TOTAL	3.196.834	10.144.356	6.765.163

Total Inversión

MODALIDADES DE ATENCIÓN	2001	2002	2003
Escolares	668.259.779	2.780.141.694	1.801.509.181
Preescolares	289.627.485	550.452.060	367.166.757
Materno infantil	7.035.960	472.902.846	162.411.682
Niños y niñas menores de 2 años			
Recuperación nutricional	276.109.406	1.246.327.838	1.322.403.388
TOTAL	1.241.032.630	5.049.824.438	3.653.491.008

Los resultados muestran el crecimiento que se ha tenido en temas como las raciones suministradas y en los recursos destinados a programas de asistencia social. En ciudades como Bogotá, los esfuerzos más grandes de la administración pública se han orientado hacia esta área con el programa bandera de Bogotá sin Hambre. Sin embargo, no es posible referirse al tema de cobertura, por cuanto no se dispone de información sobre el total de beneficiarios distintos. Para hacer claridad sobre esto, un niño puede recibir tres raciones alimenticias y en ese caso no se puede hablar de una mayor cobertura a cuando tres niños reciben una ración.

Tabla 1.24. Fuentes y Usos del ICBF 1995, 1997, 2000, 2003

	1995	1997	2000	2003
Millones de pesos corrientes				
FUENTES				
INGRESOS POR RENTAS PARAFISCALES	415,594	689,600	905,175	1,116,169
USOS				
FUNCIONAMIENTO	53,551	80,558	113,632	140,244
INVERSIÓN	350,343	595,243	767,907	917,911
1) PROGRAMAS DE INVERSION EN PREVENCIÓN	262,019	494,156	620,633	712,841
Hogares Comunitarios de Bienestar Infantil	157,700	299,339	377,416	415,454
Hogares Infantiles	49,698	73,528	102,451	118,600
Restaurantes Escolares	28,189	65,938	96,783	124,176
Distribución de alimentos alto valor nutricional y sales orales	14,245	25,637	27,226	31,517
Atención tercera edad	5,184	9,989	-	-
Otros prevención	7,004	19,725	16,758	23,094
2) PROGRAMAS DE INVERSION EN PROTECCIÓN	37,818	86,527	123,939	164,962
3) OTROS PROGRAMAS DE INVERSION	50,506	14,560	23,335	40,108
TOTAL USOS	403,894	675,801	881,539	1,058,155
USUARIOS				
Hogares Comunitarios de Bienestar Infantil		471,685		652,000
Hogares Infantiles		249,736		
Restaurantes Escolares				370,043
SUBSIDIO: PESOS PER CAPITA				
Hogares Comunitarios de Bienestar Infantil		634,617		637,199
Hogares Infantiles		294,422		
Restaurantes Escolares				335,572
En % del PIB				
FUENTES				
INGRESOS POR RENTAS PARAFISCALES	0.49%	0.57%	0.53%	0.50%
USOS				
FUNCIONAMIENTO	0.06%	0.07%	0.07%	0.06%
INVERSIÓN	0.41%	0.49%	0.45%	0.41%
1) PROGRAMAS DE INVERSION EN PREVENCIÓN	0.31%	0.41%	0.37%	0.32%
Hogares Comunitarios de Bienestar Infantil	0.19%	0.25%	0.22%	0.19%
Hogares Infantiles	0.06%	0.06%	0.06%	0.05%
Restaurantes Escolares	0.03%	0.05%	0.06%	0.06%
Distribución de alimentos alto valor nutricional y sales orales	0.02%	0.02%	0.02%	0.01%
Atención tercera edad	0.01%	0.01%	0.00%	0.00%
Otros prevención	0.01%	0.02%	0.01%	0.01%
2) PROGRAMAS DE INVERSION EN PROTECCIÓN	0.04%	0.07%	0.07%	0.07%
3) OTROS PROGRAMAS DE INVERSION	0.06%	0.01%	0.01%	0.02%
TOTAL USOS	0.48%	0.56%	0.52%	0.47%
En % de los ingresos por concepto de aportes parafiscales				
USOS				
FUNCIONAMIENTO	12.9%	11.7%	12.6%	12.6%
INVERSIÓN	84.30%	86.32%	84.84%	82.24%
1) PROGRAMAS DE INVERSION EN PREVENCIÓN	63.05%	71.66%	68.56%	63.86%
Hogares Comunitarios de Bienestar Infantil	37.9%	43.4%	41.7%	37.2%
Hogares Infantiles	12.0%	10.7%	11.3%	10.6%
Restaurantes Escolares	6.8%	9.6%	10.7%	11.1%
Distribución de alimentos alto valor nutricional y sales orales	3.4%	3.7%	3.0%	2.8%
Atención tercera edad	1.2%	1.4%	0.0%	0.0%
Otros prevención	1.7%	2.9%	1.9%	2.1%
2) PROGRAMAS DE INVERSION EN PROTECCIÓN	9.1%	12.5%	13.7%	14.8%
3) OTROS PROGRAMAS DE INVERSION	12.2%	2.1%	2.6%	3.6%
TOTAL USOS	97.2%	98.0%	97.4%	94.8%
Fuente: Estadísticas Fiscales DEE, DNP 1995-2002 y Modelo INGA 2003				

La tabla anterior permite ver la dimensión de los recursos gastados en asistencia social por el ICBF al presentarlos de manera relativa a indicadores como el PIB o el monto de recursos parafiscales. El estudio realizado por Morales (2002), muestra que dentro de las estimaciones realizadas la cobertura alcanzada es cercana al 50% con excepción de los programas de gestantes y lactantes. Donde el estudio menciona que se alcanza un 92% de la población objetivo.

Tabla 1.21. Cobertura de los programas preventivos del ICBF. 2001

< 18 años	Total población	población objetivo	atendidos	Cobertura	demanda insatisfecha
Gestantes y lactantes	8,30%	678.485	624.907	92,10%	7,90%
0 a 7	36,30%	2.967.351	1.198.227	40,38%	59,62%
7 a 18	55,40%	4.528.684	2.223.591	49,10%	50,90%
TOTAL	100,00%	8.174.520	4.046.725	49,50%	50,50%

Fuente. Morales Noguera. Andrés H (2002). Diagnóstico preliminar Familia y Niñez. Departamento Nacional de Planeación. Borrador preliminar.

En la tabla anterior se muestra que salvo en los programas de Gestantes y Lactantes los niveles de cobertura eran inferiores al 50% para el año de estudio. Esto muestra que aún hay una demanda insatisfecha considerable y que es cercana a los cuatro millones de personas.

5. Subsidio Familiar

Finalmente se presenta el tema del subsidio familiar. La Ley 789 lo presenta como un gran eje del Sistema de Protección social, y varios estudios académicos lo presentan como el coordinador de la organización industrial de la Protección Social. No obstante esto, las Cajas de compensación familiar cubren en su gran mayoría servicios y personas que se encuentran en el sector formal de la economía y sobretodo a los trabajadores empleados, dejando por fuera al sector informal.

Como se puede observar, los trabajadores afiliados han aumentado durante este lapso sobretodo en los dependientes. En términos porcentuales los afiliados facultativos

aumentaron cerca de un 15%, pero en términos absolutos, esto equivale a 1600 trabajadores adicionales.

Tabla 1.26. Población, Aportes y Subsidio Monetario 2003-2005

Variables	2005	2004	2003	Variacion Prom 2005/ 2003
Empresas Afiliadas	214.437	194.827	183.689	8,05
Trabajadores Afiliados Dependientes	4.224.001	3.842.045	3.546.528	9,13
Trabajadores Afiliados Facultativos	6.638	4.999	5.086	14,24
Afiliados Pensionados	20.318	16.950	17.138	8,88
Afiliados Voluntarios	503	455	128	98,23
Afiliados Por Fidelidad	138.535	118.034	4.960	428,49
Afiliados Con Exención	165	146	85	39,33
Total Afiliados	4.390.160	3.982.629	3.573.925	10,83
Personas A Cargo	4.957.877	4.711.555	4.374.411	6,46
Conyuges	2.211.258	2.068.627	1.883.789	8,34
Total Poblacion Cubierta	11.559.295	10.762.811	9.832.125	8,43
Aportes Trabajadores Dependientes (Millones de \$)	1.775.406	1.575.287	1.393.481	12,88
Aportes Trabajadores Facultativos (Miles de \$)	1.221.494	617.189	560.469	47,63
Aportes Afiliados Pensionados (Miles de \$)	2.516.785	2.171.371	1.836.947	17,05
Aportes Voluntarios (0.6%) (Miles de \$)	8.613	2.017	1.045	187,07
Total Aportes Año (Millones)	1.779.153	1.578.078	1.395.880	12,90
Promedio Mes Pers. a Cargo del Trab.Beneficiario	3.810.225	3.417.366	3.423.950	5,49
Promedio Mes Pers. a Cargo Benef. que Reciben Subsidio	3.431.297	3.219.470	3.042.482	6,20
Total Subsidio Monetario Pagado (Millones De Pesos)	596.926	540.644	526.356	6,49
Cuota Promedio Mes Persona A Cargo	14.497	13.994	14.417	0,28

Fuente: Informe Anual 2004 Y 2003 Y Estadísticos Mensuales Enero A Dic 2005 - Superintendencia Del Subsidio Familiar-Oficina De Planeación-Grupo De Estadística.

Nota: La Cuota Promedio/Mes/Persona A Cargo, Se Calcula Así: Subsidio Monetario Acumulado De Enero A Diciembre/Personas A Cargo Que Recibieron Subsidio De Enero A Diciembre/12

Cuando se observa en la siguiente tabla, la distribución de las empresas afiliadas según su ubicación geográfica, se tiene que la región occidental del país es la que más se ha consolidado y recoge mas de una tercera parte de las empresas del país. El caso de Bogotá, por su concentración empresarial no es extraño y es la segunda región durante todo el periodo con mayor número de empresas afiliadas.

Tabla 1.27. Empresas Afiliadas - Comparativo 2005/2004/2003

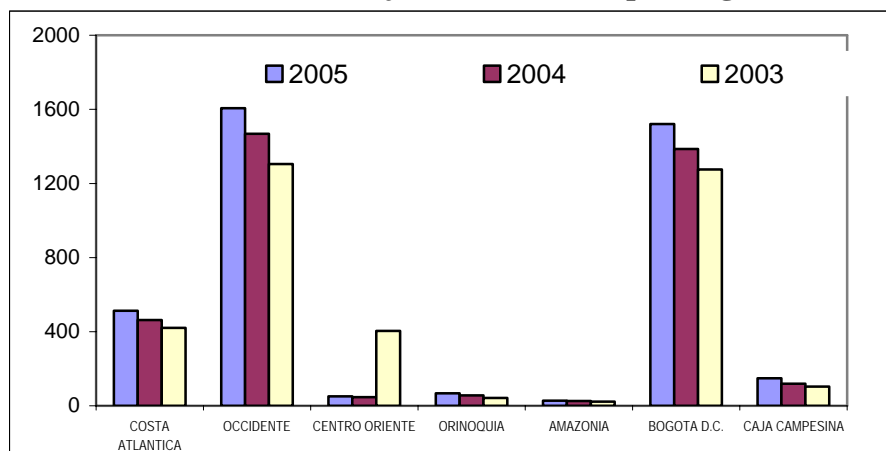
REGION	EMPRESAS				
	Nombre	2005	2004	2003	Variac Prom 2005/2003
Costa Atlántica		29.186	26.089	24.115	10,01
Occidente		81.783	74.286	70.187	7,95
Centro Oriente		39.650	34.723	34.488	7,22
Orinoquía		8.992	8.499	7.495	9,53
Amazonia		2.876	2.975	2.478	7,73
Bogota D.C.		43.900	41.489	39.228	5,79
Caja Campesina		8.050	6.766	5.698	18,86
Total		214.437	194.827	183.689	8,05

Fuente: Informes anuales 2004 y 2003 y Estadísticos Mensuales enero a dic /2005 - Cajas de Compensación Familiar - Supersubsidio - Oficina de Planeación - Grupo Estadísticas

La situación por personas afiliadas no es sensiblemente diferente. Si bien no es posible sacar un indicador de cobertura a partir del número de empresas afiliadas, el número de trabajadores si da alguna información sobre el tamaño de la población a la cual están llegando los beneficios del subsidio familiar en el país. Para el caso del año 2005 este valor se acerca a los cinco millones de personas, que aún siendo un número considerable, muestra en gran medida que tamaño de la población se está quedando por fuera.

Una parte de la población excluida del subsidio es la que se encuentra en el sector informal y si este sector en gran magnitud está compuesto por hogares de ingresos medios bajos cuya composición demográfica tiene alta dependencia económica, es fácil advertir que el subsidio familiar es un privilegio de tan solo un 10% de la población colombiana.

Gráfico 1.9. Trabajadores Afiliados por Región



Fuente: Informes anuales 2004 y 2003 y Estadísticos Mensuales enero a dic /2005 - Cajas de Compensación Familiar - Supersubsidio - Oficina de Planeación - Grupo Estadística

La siguiente tabla muestra el tamaño relativo de las cajas de compensación. Su utilidad radica en que permite observar el crecimiento relativo de las mismas, de acuerdo al número de empresas o trabajadores que están afiliadas a ellas. Un coeficiente inferior a 100% quiere decir que dicha caja es menor que la caja de compensación más grande en el año de referencia.⁹

Como se puede ver en la tabla los resultados son bastante estables, pues después del año 2000 ninguna caja de compensación supera el número de empresas afiliadas que tenía la caja más grande (Comfamiliar agregada) en 1999. La lectura de este coeficiente es compleja, pues no incorpora el tamaño relativo de las empresas afiliadas a las cajas y los cambios en los mercados que puedan ser producto de fusiones o adquisiciones entre empresas, como el caso de Comfenalco y Colsubsido.

⁹ Se han agregado las dependencias regionales de Comfamiliar y Comfenalco

Tabla 1.22. Tamaño relativo Cajas de Compensación (empresas afiliadas)

Caja de Compensación	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Sept.)
COMFAMILIAR	100.00%	98.35%	96.91%	99.59%	104.11%	109.05%
COMFENALCO	73.61%	76.19%	79.57%	78.93%	84.78%	83.39%
COLSUBSIDIO – Bogotá	67.59%	64.49%	63.80%	62.02%	55.71%	54.86%
COMFAMA – Medellín	57.65%	54.95%	53.82%	53.36%	57.37%	61.85%
CAJA CAMPESINA	33.73%	25.06%	18.93%	17.13%	16.92%	18.85%
COMFANDI – Cali	31.27%	31.18%	30.45%	30.45%	33.39%	33.59%
CAFAM – Bogotá	21.92%	22.10%	22.81%	24.08%	26.54%	26.69%
COMPENSAR – Bogotá	15.59%	15.58%	15.95%	16.91%	24.94%	29.87%
COFREM – Villavicencio	13.22%	13.62%	15.48%	16.08%	17.98%	19.82%
CAJASAN – Bucaramanga	11.72%	13.20%	14.24%	15.29%	14.99%	15.59%
COMFABOY – Tunja	10.66%	11.72%	12.57%	12.20%	13.33%	14.61%
CAJAMAG - Santa Marta	8.97%	9.41%	9.96%	10.64%	11.72%	12.04%
C.C.F. de Barranquilla	8.46%	8.16%	8.66%	8.62%	9.20%	9.18%
CAFABA-Barrancabermeja	7.64%	7.88%	3.59%	4.13%	5.03%	5.70%
COMFANORTE – Cúcuta	6.54%	5.30%	5.95%	6.14%	6.98%	6.27%
COMFAORIENTE – Cúcuta	6.04%	6.65%	7.57%	8.12%	8.93%	10.29%
COMFACOR – Montería	5.44%	6.05%	6.46%	6.35%	8.17%	9.31%
COMFAUNION – Palmira	4.34%	4.18%	4.15%	4.25%	4.48%	0.45%
COMFATOLIMA – Ibagué	4.29%	3.84%	4.09%	3.34%	3.72%	3.96%
COMFACESAR – Valledupar	4.07%	4.28%	4.00%	4.49%	5.10%	5.88%
COMFACA – Florencia	4.06%	3.71%	3.83%	4.17%	5.10%	5.36%
C.C.F. CAMACOL – Medellín	3.40%	3.64%	3.81%	4.12%	4.45%	4.54%
COMFAMAR – Buenaventura	3.22%	3.56%	3.73%	4.16%	4.64%	5.06%
COMFACUNDI – Bogotá	2.60%	2.71%	2.82%	2.81%	2.69%	3.34%
CAJASAI - San Andrés	2.37%	2.38%	2.43%	2.43%	2.58%	2.68%
C.C.F. de Sucre	2.18%	2.26%	2.40%	2.60%	3.31%	3.57%
CAJACOPI – Barranquilla	1.84%	1.80%	1.72%	2.06%	2.05%	2.14%
ASFAMILIAS – Bogotá	1.02%	0.99%	0.94%	1.02%	0.00%	0.00%
ASEGURADORES – Bogotá	0.95%	1.08%	1.18%	1.32%	0.00%	0.00%
C.C.F del Chocó	0.87%	1.08%	1.10%	1.26%	1.32%	1.71%
CAFASUR - El Espinal	0.82%	1.28%	0.96%	1.07%	1.03%	1.08%
COMFIAR – Arauca	0.80%	0.89%	1.35%	1.71%	2.24%	2.75%
CAFAMAZ – Leticia	0.46%	0.47%	0.56%	0.54%	0.60%	0.69%
COMFACASANARE	0.00%	0.00%	0.00%	1.65%	2.04%	2.46%

Fuente: Supercajas, Cálculos de los Autores.

Finalmente, se calcula el índice de concentración de Hirschman-Herfindahl (IHH). Para ello, se tuvo en cuenta a la totalidad de Cajas y no se agregó debido a que el objetivo era mirar

su participación en el mercado. Los resultados muestran que en general no hay concentración en una sola empresa, sino que por el contrario las cajas tienen segmentos de mercado que responden a las regiones. Ahora bien, si se puede observar que la distribución se encuentra mejor cuando se trata de las empresas que de los trabajadores, lo cual indica que mientras unas cajas tienen más empresas afiliadas, estas empresas son más pequeñas que las que tienen otras cajas de compensación.

Tabla 1.23. Concentración en las Cajas de Compensación- IHH

	1999	2000	2001	2002	2003	2004 (Sept.)
Empresas Afiliadas	0.0506	0.0481	0.0471	0.0453	0.0430	0.0434
Trabajadores Afiliados	0.0637	0.0631	0.0638	0.0627	0.0613	0.0606

Fuente: Supercajas, Cálculos de los Autores.

En síntesis, el Sistema de Protección Social colombiano está en una fase de crecimiento en términos de cobertura, pero este crecimiento es des-balanceado. Algunos sectores de la economía, como los de mayor valor agregado, tienen mayor nivel de cobertura entre sus trabajadores, y de la misma manera, los sectores urbanos han avanzado más rápidamente en salud, pensiones y subsidio familiar.

De otro lado, lo que se encuentra en las estadísticas descriptivas presentadas anteriormente, es que el Sistema tiene cada día más usuarios, pero quienes lo sostienen en términos financieros son los mismos o incluso pueden disminuir. La explicación a ello tiene diferentes orígenes. Los costos laborales a los empresarios, los incentivos de los trabajadores y las diferencias urbano regionales pueden estar coadyuvando a que el sistema se encuentre tal como está en la actualidad.

CAPÍTULO 2

MARCO REGULATORIO: FORMAS CONTRACTUALES LABORALES

Introducción

Este capítulo contiene el marco regulatorio de las relaciones laborales en Colombia desde su perspectiva contractual. Incluye tanto la legislación relacionada con el contrato laboral como modalidades de contratación sobre las cuales existe consenso conceptual de que implican en la práctica una relación laboral.

La Ley 10 de 1934 constituye el punto de partida de los antecedentes históricos del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. El artículo 13 de dicha ley establecía como obligatorio para la contratación laboral de particulares, el especificar la naturaleza de la labor a realizar, la duración de la vinculación, el período de pago, forma y monto del mismo, y finalmente, las causales de caducidad. El decreto reglamentario 652 de 1935 estableció la obligatoriedad de establecer dichos contratos por escrito.

Es conveniente en este momento abordar un principio metodológico de nuestra investigación, y es aquel que hace referencia a la práctica taxonómica de separar radicalmente el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo. Dicha diferenciación fue introducida por la Ley 6 de 1945, la cual afirmó claramente: “...no es, por lo tanto, contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada, sin consideración a la persona o personas que hayan de ejecutarla y sin que estas se sujeten a horario, reglamentos o control especial del patrono”. En el momento actual, y desde la perspectiva de las connotaciones de protección social que se derivan de las modalidades subordinadas de generación del ingreso laboral, hemos considerado imperativo superar la división entre contrato de trabajo y contrato de prestación de servicios en razón a dos argumentos: las dos modalidades contractuales implican actividad a desarrollar y remuneración, y como formas de generación del ingreso laboral tienen

connotaciones de protección social que es necesario entrar a analizar, tanto a nivel normativo como en su reflejo en la práctica.

2. 1 Aspectos contractuales laborales del sector privado

Las relaciones laborales en el sector privado colombiano tienen como marco regulatorio la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

Las principales normas que regulan el mercado laboral y las relaciones entre trabajadores y empleadores son el [Código Sustantivo del Trabajo](#)—CST— la [Ley 50 de 1990](#) y la Ley 789 de 2000¹⁰, que reformaron el Código Sustantivo del Trabajo.

El CST comprende los decretos 2663 y 3743 de 1950 los cuales fueron adoptados por la Ley 141 de 1961 como legislación permanente. Esta normatividad regula aspectos relacionados con la contratación individual de trabajo, salarios, jornadas de trabajo, descansos obligatorios, prestaciones patronales, derecho colectivo del trabajo

La Ley 50 de 1990 modificó el CST, eliminando las restricciones en materia de contratación laboral y permitiendo una mayor flexibilidad en el régimen de trabajo. El propósito inmediato de la reforma era el de promover la inversión de carácter privado e incentivar la generación de empleo a través de una mayor flexibilidad de la contratación laboral

La Reforma Laboral de 2002 es la segunda oleada de reformas orientadas a ajustar el mercado laboral colombiano al nuevo entorno económico¹¹. La periodicidad de las dos

¹⁰ Modificada por: a) la Ley 920 de 2004, por la cual se autoriza a las cajas de compensación familiar adelantar actividad financiera y se dictan otras disposiciones y b) la Ley 828 de 2003, por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social.

¹¹ Una visión mas global de la evolución de la institucionalidad del mercado de trabajo Colombiano podría lograrse si se abarcan tanto los aspectos normativos de la misma como los aspectos institucionales, i.e. el

reformas no debe contemplarse aisladamente. En los 13 años comprendidos entre la promulgación de las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, múltiples anteproyectos de ley, estudios e iniciativas dirigidos a reformar el marco regulatorio de la legislación laboral Colombiana fueron elaborados y discutidos, basados inicialmente en la certidumbre de que las condiciones de negociación política del articulado de la Ley 50 habían impedido una reforma mas ambiciosa e integral que la que finalmente fue aprobada. A mediados de los 1990s, coincidente con los bajos niveles de desempleo registrados, la discusión se oriento principalmente a la reforma a las instituciones encargadas de la regulación, promoción e intermediación laboral. Por una parte se pretendía una mejora del nivel técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y por otra se buscaba reformar el Sistema de Formación para el Trabajo optimizando el uso de los recursos parafiscales que recibía el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y actualizando los perfiles de formación de cara a reducir el desempleo estructural bajo el supuesto que tanto el ritmo de la actividad económica como el nivel de la tasa de desempleo habían reducido tanto el desempleo cíclico como el friccional a sus niveles mínimos.

Para finales de los 1990s, los crecientes niveles de desempleo replantearon la agenda reformista hacia medidas que permitiesen reducir los costos laborales comparativamente altos que la legislación laboral vigente implicaba, en comparación con otros países del contexto latinoamericano (Kugler, 1999, 2000; Heckman y Pagés, 2000; Farné, Nupia y García, 1999 y Tockman y Martínez, 1999, entre otros). El argumento general extiende dichos costos laborales y la legislación en la cual están basados a la imposibilidad de que el mercado laboral Colombiano, en la presencia de recesión económica, se ajustara reduciendo los niveles de salarios y no incrementando la tasa de desempleo, como en efecto ocurrió.

De acuerdo con Echeverry y Santamaría (2004) el articulado de la Ley 789 presentado a consideración del Congreso es en gran parte expresión de las iniciativas reformistas

manejo de las actividades de promoción, intermediación, inspección y vigilancia, o la fusión de los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social en el nuevo Ministerio de Protección Social, etc.

iniciadas en 1999 (en el cual se elaboro un anteproyecto de ley que no fue presentado al Congreso), continuadas en 2001 (legislatura en la cual se presento un anteproyecto de ley que no fue aprobado) y culminado en Diciembre del 2002 con la aprobación de dicha Ley, mediante la cual se dictaron normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

El derecho laboral se divide en dos áreas: el derecho laboral individual, que regula las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y el derecho laboral colectivo, que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no. En este ámbito nos referiremos exclusivamente al derecho laboral individual.

2.1.1. Contrato de trabajo

De conformidad con el art. 22 del CST el contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Lo que debe entenderse por trabajo se encuentra a su vez definido en el art. 5 del CST - :

“El trabajo (...) es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”

De acuerdo con la legislación laboral se presume¹² que toda relación de trabajo personal esta regida por un contrato de trabajo (Art. 24 CST y Ley 50 de 1990 art.2), siempre que reúna los siguientes elementos esenciales (art. 23 CST y 1 de la ley 50 de 1990):

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos¹³ del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

¹² Presunción de derecho. La Corte Constitucional determina como debe entenderse esta presunción en Sentencia C 665 de 1998: *“La presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza implica un traslado de la carga de la prueba al empresario. El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción.*

¹³ Mediante Sentencia C-386 del 5 de abril del año 2000 la Corte Constitucional declaró exequible condicionalmente la expresión mínimos entre paréntesis del literal b) bajo el entendido del deber que tiene el empleador de respetar la dignidad del trabajador y su honor así como también los derechos mínimos consagrados en los convenios y tratados internacionales sobre derechos humanos en materia laboral, los cuales constituyen el reducto esencial de la protección básica que en el ámbito universal se ha acordado a favor de los trabajadores

Este aspecto ha sido bastante discutido, especialmente cuando se trata de relaciones civiles o comerciales que pueden reunir las características antes enunciadas. A efectos de dar solución a los problemas que se podían plantear en la práctica el CST preveía en el inciso 2 del art. 24 lo siguiente:

“No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1° de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada”

Esta norma, sin embargo, fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C 665 de 1998, al considerar que:

“La Carta Política establece en cabeza de todos los trabajadores, sin discriminación alguna, una especial protección del Estado, y les garantiza el ejercicio pleno y efectivo de un trabajo en condiciones dignas y justas, así como un trato igual. Por lo tanto, cuando a un reducido sector de trabajadores que prestan sus servicios personales remunerados en forma habitual, en desarrollo de un contrato civil o comercial, y pretenden alegar la subordinación jurídica, al trasladársele la carga de la prueba de la subordinación, se produce ciertamente, dentro del criterio de la prevalencia de la realidad sobre la forma, una discriminación en relación con el resto de los trabajadores, colocando a aquellos, en una situación más desfavorable frente al empleador, no obstante que la Constitución exige para todos un trato igual. Se declarará la inexecutable del inciso segundo del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que dicha norma es violatoria del derecho a la igualdad con respecto a los trabajadores que en la realidad han prestado sus servicios bajo la continuada dependencia o subordinación del empleador, y que en forma evidente han reunido los presupuestos

propios de la relación de trabajo, lo que deberá ser examinado y decidido por el juez laboral en el correspondiente juicio.

En adelante los trabajadores que se encuentren en esta situación están exentos del deber de demostrar los elementos constitutivos de la relación laboral, y de manera especial la subordinación.

Por otra parte, la legislación laboral consagra los derechos y las garantías mínimas del trabajador, que no pueden ser desconocidos por las partes. Esto se debe a que las disposiciones que regulan el trabajo se consideran de orden público (art. 14 CST), y por consiguiente los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo las excepciones previstas en la ley. Adicionalmente, al tener el carácter de mínimas (Art. 13 CST) cualquier estipulación en contrario que afecte o desconozca este mínimo, no producirá efecto alguno. Por esta razón, al celebrar el contrato de trabajo no se pueden pactar estipulaciones en sentido contrario, ni el trabajador puede renunciar a sus derechos y prestaciones establecidos por la ley.

Estas dos características propias del derecho laboral le han dado una identidad propia al contrato laboral, que lo diferencia claramente del contrato civil, en la medida en que el acuerdo de voluntades, propio de las obligaciones civiles, se ve mediado por las restricciones que plantea la irrenunciabilidad de los derechos y la garantía de un mínimo de derechos. Esto ha llevado incluso a que algunos autores consideren que la relación trabajador-empleador se encuentra regulada más por un estatuto que por un contrato propiamente dicho.

Cuadro 2.1

Diferencias entre el Contrato Laboral y el Contrato Civil

“Esa distinción, entre el contrato civil y el contrato laboral, se ha ido afianzando a través del tiempo y encuentra origen en el reconocimiento de la situación de asimetría en la que se encuentran las partes, la cual no permite presumir que el acuerdo de voluntades se produzca a partir del ejercicio no interferido ni restringido de la autonomía de cada una de ellas, como si ocurre en el contrato civil, y en la evolución misma de las sociedades que reivindican el trabajo como un valor y un principio esencial del Estado, y como un derecho fundamental de las personas de cuya realización efectiva depende el desarrollo de la misma en condiciones de dignidad. En efecto, a diferencia de lo que ocurre con el contrato civil, el contrato de trabajo es la fuente de la relación laboral, cumple una función reguladora complementaria de las condiciones establecidas en la Constitución y en la ley, condiciones que las partes no están en capacidad de transgredir, empeorar o desconocer, pues ello implicaría la nulidad de sus cláusulas.

(...) La restricción de la autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral, no implica que ésta se anule por completo, pues en ejercicio de la misma y de la libertad contractual de las cuales son titulares, pueden alcanzar un acuerdo de voluntades que rija una específica situación laboral, y optar para el efecto por una de las alternativas que prevé la ley, siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades. Si bien las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden acordar celebrar un contrato de trabajo a término fijo, de acuerdo con las disposiciones de ley que rigen la materia, ese acuerdo, en el evento en el que se presenten los presupuestos antes enunciados, esto es, que subsista la materia de trabajo y que el trabajador haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones y

compromisos, se modifica para dar paso a la activación del principio de estabilidad laboral, que con rango de norma superior, consagró el Constituyente a favor de los trabajadores.“

Corte Constitucional - Sentencia C-016/98

2.2 Modalidades de contratación

a. Forma

El contrato puede ser verbal o escrito. No obstante, para la validez del contrato la ley no exige forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario. (art. 37 CST).

Contrato Verbal

De conformidad con el art. 38 del CST cuando el contrato es verbal las partes deben ponerse de acuerdo al menos sobre los siguientes puntos:

- La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse.
- La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago.
- La duración del contrato.

Contrato Escrito

El contrato de trabajo escrito debe extenderse en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos, está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes (art. 39 CST):

- la identificación y domicilio de las partes;
- el lugar y la fecha de su celebración;
- el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio;
- la naturaleza del trabajo,
- la cuantía de la remuneración,

- la forma y períodos de pago, o la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y
- la duración del contrato, su desahucio y terminación.

b. Plazo

Atendiendo a su duración puede ser:

Contrato a término fijo.

Tiene lugar cuando las partes pactan de antemano su duración, que no puede ser superior a tres años; carece de un término mínimo de duración. Puede ser renovado indefinidamente, pero tanto su duración inicial como sus prórrogas deben constar por escrito. Si treinta días antes del cumplimiento del término del contrato ninguna de las partes avisa por escrito a la otra de su intención de no prorrogarlo, se entiende renovado por un término igual al inicialmente pactado. Si el término del contrato es inferior a un año, sólo podrá prorrogarse hasta por tres períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año. (art, 46 CST)

Contrato a término indefinido.

No tiene una duración predeterminada por las partes o por la naturaleza del trabajo que se contrata. Cuando un contrato se celebra de forma verbal, se entiende que es a término indefinido.

Contrato por duración de obra.

La duración está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada.

Contrato accidental o transitorio.

Se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, distintos de las actividades normales del empleador. Su término de duración no puede ser inferior a un mes.

c. Período de prueba.

El período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador y al trabajador evaluar las condiciones del trabajo; no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito. Durante la vigencia del

mismo cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin preaviso y sin la obligación de indemnizar a la otra. (art. 76 CST)

d. Terminación del contrato.

El contrato de trabajo puede terminar por las siguientes causas (art. 61 CST):

- muerte del trabajador,
- expiración del plazo pactado,
- terminación de la obra o labor contratada,
- liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento,
- suspensión de actividades por parte del empleador por más de 120 días,
- mutuo acuerdo,
- sentencia ejecutoria,
- por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión de contrato;
- renuncia del trabajador.

El trabajador puede terminar el contrato unilateralmente, dando preaviso a su empleador en un plazo no inferior a treinta días; en el caso de que el trabajador incumpla el plazo, el empleador podrá descontar el preaviso de las prestaciones sociales que se liquiden al trabajador en el momento de su retiro; por justa causa, invocada por el trabajador o su empleador, de acuerdo con lo establecido en el artículo 62.º del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando el empleador termina el contrato sin causa justa deberá indemnizar al trabajador con dinero. Las indemnizaciones se deben realizar de acuerdo con los parámetros establecidos en la siguiente tabla:

Cuadro 2.1

Indemnización por despido sin justa causa de acuerdo al tipo de contrato

Tipo de Contrato	Salario	Tiempo de Servicio	Valor de la Indemnización
Por duración de la obra o labor contratada			El tiempo que falte para la finalización de la obra o labor, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días
A término fijo			El término que falte para el vencimiento del plazo pactado
A término indefinido	> 10 SMMLV	Hasta 1 año de servicio	30 días de salario
A término indefinido	> 10 SMMLV	Más de 1 año de servicio	30 días de salario por el primer año y 20 adicionales por cada año
A término indefinido	<10 SMMLV	Hasta 1 año de servicio	20 días de salario
A término indefinido		Más de 1 año de servicio	20 días de salario por el primer año y 15 adicionales por cada año

*SMMLV = Salarios mínimos mensuales legales vigentes

No obstante lo anterior, los trabajadores que al 27 de diciembre de 2002 tenían más de 10 años de servicio se les aplican las normas previstas en el art. 6 de la ley 50 de 1990¹⁴.

¹⁴ “ (...) 3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

e. Salario y Sistemas de remuneración.

De conformidad con el art. 127 del CST (Subrogado. L. 50/90, art. 14), constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

De lo anterior se exceptúan las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (art. 128 CST)

Adicionalmente la ley prevé la existencia de un salario mínimo, que se considera como el mínimo al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. (art. 145 CST)

En lo que concierne a los sistemas de remuneración el CST (art. 132) prevé que el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción. “

modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. En la actualidad existen dos sistemas para establecer la remuneración y los beneficios de los trabajadores:

Remuneración Ordinaria

Es la remuneración ordinaria, en dinero o especie, por un trabajo habitual más todo aquello que recibe como contraprestación por horas extras, comisiones y remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio. Deben además pagarse las primas legales, cesantías, intereses de cesantías y vacaciones.

Salario integral

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, se podrá estipular mediante contrato por escrito una remuneración que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

f. Vacaciones

De conformidad con el art. 186 del CST, los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de

vacaciones remuneradas.¹⁵ La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. (art. 187 CST). El art. 189 CST prohíbe la compensación de las vacaciones en dinero, salvo que medie autorización del Ministerio de Protección Social. Sin embargo, solo se permite compensar en dinero la mitad de las vacaciones.

Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. (Art. 192.—Modificado. D. 617/54, art. 8º)

g. Prestaciones Sociales

Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. Las prestaciones legales son:

Prima de servicio.

Las empresas de carácter permanente deben pagar a sus trabajadores la suma equivalente a 15 días de salario por cada semestre de trabajo o la parte proporcional por cada período de trabajo superior a tres meses. El derecho al pago de prima de servicio se pierde cuando el empleador despide al trabajador por justa causa. Los empleadores no establecidos como empresa no están obligados a pagar esta prestación.

Auxilio de cesantía.

¹⁵ Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Es el pago que el empleador hace al trabajador al terminar el contrato de trabajo; tiene como finalidad brindar al trabajador un medio de subsistencia al término de la relación laboral. Constituye un mes de salario por cada año de servicio o la parte proporcional por cada fracción de tiempo trabajado.

Los trabajadores vinculados antes del primero de enero de 1991 están sujetos al régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo. Los trabajadores vinculados con posterioridad al 1 de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías. En este sistema el empleador liquida el 31 de diciembre de cada año el valor de la cesantía devengada por el trabajador en dicho año; el valor liquidado debe ser consignado al trabajador en el fondo de cesantías que éste escoja a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

El salario base para liquidar la cesantía es el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre y cuando no haya variado en los tres últimos meses; de lo contrario, se promedia lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si el tiempo fuere menor a un año.

Intereses de cesantía.

Consiste en un interés del 12% anual sobre la cesantía liquidada anualmente. Este pago se realiza directamente al trabajador.

Calzado y ropa de trabajo.

Todo empleador que ocupe habitualmente por lo menos un trabajador permanente debe proporcionar un par de zapatos y un vestido de trabajo a aquellos trabajadores que devenguen una suma mensual equivalente a dos salarios mínimos o menos. Esta prestación debe ser suministrada al trabajador cada cuatro meses.

Subsidio de transporte.

Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales tienen derecho a un auxilio de transporte fijado por el Gobierno.

Licencia de maternidad.

Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce semanas remuneradas en la época del parto con el salario que devengue en el momento de iniciarse el descanso. Estas garantías son extensivas para la madre adoptante del menor de siete años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. Dicha licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

La trabajadora puede reducir su licencia a once semanas y ceder una a su esposo o compañero permanente para obtener compañía en el momento del parto y en el tiempo posterior a éste. La trabajadora que durante el embarazo sufra un aborto o parto prematuro tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Subsidio familiar.

Todas las empresas deben inscribirse en una Caja de Compensación Familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener servicios de salud, capacitación y recreación, así como subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad.

El empleador debe pagar, dentro de los diez primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de su respectiva nómina a aquella caja de compensación que haya seleccionado; de este porcentaje, el 2% se destina al Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), el 3% al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el 4% al subsidio familiar.

2.1.2. Contrato Laboral en Empresas de Servicios Temporales

De conformidad con el art. 71 de la ley 50 de 1990, es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.

Los trabajadores vinculados a las empresas de servicios temporales son de dos (2) categorías (Art. 74 de la ley 50 de 1990):

a) Trabajadores de planta: son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.

b) Trabajadores en misión: son aquellos que la empresa de servicios temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por éstos.

Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán (art. 81 de la ley 50 de 1990):

- Constar por escrito.
- Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujetará a lo dispuesto por la ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
- Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
- Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión.

A los trabajadores en misión se les aplicará, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del régimen laboral y tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. (art. 75 y 76 de la Ley 50 de 1990). La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misión, en los términos de las leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes. Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión (art. 78 de la Ley 50 de 1990).

Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tienen derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación (art. 79 de la ley 50 de 1990).

Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos (art. 77 de la ley 50 de 1990):

- Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

2.1.3 Seguridad Social

Las contribuciones a la seguridad social son de un 13,5% del salario mensual del trabajador, del cual tres cuartas partes deben ser pagadas por el empleador y el resto por el trabajador. Si éste devenga un salario igual o superior a cuatro salarios mínimos debe cubrir un 1% adicional. Estos pagos cubren la invalidez, la vejez y la muerte.

a. Pensiones

El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. Tiene dos regímenes independientes, uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales -ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones.

La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 15.5 %¹⁶ del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador. Si el trabajador devenga un salario entre 4 y 14 SMML debe pagar un 1% adicional al Fondo de Solidaridad Pensional sobre su salario base de cotización. Los trabajadores que devenguen un salario igual o mayor a 16 SMLM deben hacer un aporte adicional así: de 16 - 17 SMLM un 0.2% (15.7%), de 17 - 18 SMLM un 0.4% (15.9%), de 18- 19 SMLM un 0.6% (16.1%), de 19 - 20 SMLM un 0.8% (16.3%) y los superiores a 20 SMLM un 1 % adicional (16.5%).

El régimen de fondo común reconoce pensiones de vejez cuando el empleado ha cotizado un mínimo de 1075 semanas y ha cumplido 60 años de edad si es hombre, o 55 años si es mujer. A partir del 2006, se incrementarán en 25 cada año las semanas requeridas para pensionarse hasta llegar a 1300 semanas en el año 2015.

¹⁶ La reforma pensional del 2003, Ley 797 de 2003, dispuso que la cotización del 15.5% sobre el salario base será la que regirá en el 2007.

En el régimen de capitalización individual hay lugar al pago de pensiones de vejez cuando el empleado ha ahorrado una suma de dinero que garantice que puede devengar una pensión equivalente al 110% del SMLM, sin necesidad de cumplir los requisitos de edad y pensión.

b. Salud

El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud -POS- y la maternidad. El empleador debe consignar el 12% del salario mensual del trabajador, del cual el 8% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este monto es deducido del salario mensual del trabajador.

c. Riesgos Profesionales

Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa o con ocasión de su trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades. La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El monto de la cotización no podrá ser inferior al 0,348%, ni superior al 8.7%, del valor total de la nómina mensual de salarios.

Cuadro 2.2

Obligaciones a cargo del empleador por componente del sistema de Protección Social

Período	TIPO DE OBLIGACIÓN			
Mensuales	Pensiones * 15,5% del salario de cada trabajador del cual 10,875% está a cargo del empleador.	Salud 12% del salario de cada trabajador del cual 8% está a cargo del empleador.	Riesgos Profesionales Dependiendo de la clase del riesgo en el que esté clasificada la actividad económica de la empresa varía del 0,5% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual.	Subsidio Familiar 9% del valor total de la nómina mensual pagada en su integridad por el empleador.
Semestrales	Prima de Servicios** 30 días de salario por año, pagaderos semestralmente.			
Anuales	Cesantías** 30 días de salario por año.	Intereses de Cesantías** 12% anual sobre cesantía, liquidados a 31 de diciembre de cada año.	Vacaciones 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicios.	
Aplicables a algunos Trabajadores	Dotación** Una entrega de vestido y calzado tres veces al año.	Licencia de Maternidad**** 12 semanas de descanso remuneradas a partir de la época de parto.	Licencia de Paternidad**** 8 días hábiles de descanso remunerado a partir de la época del parto, cedidas a cambio de una semana de la licencia de la madre.	

* El monto de la cotización aumenta dependiendo del salario.

** No se aplica a trabajadores que reciban salario integral.

*** Sólo aplica para trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos,

**** El pago lo hace la Empresa Prestadora de Salud a la cual esté afiliado el trabajador con los aportes mensuales a esta entidad.

2.2 Aspectos contractuales laborales del sector públicos

2.2.1 Vinculación legal y reglamentaria

a. Sistema de empleo público

El sistema de empleo público se encuentra regulado en la ley 909 de 2004 (por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones).

De conformidad con esta ley hacen parte de la función pública los siguientes empleos públicos (art. 1):

a) Empleos públicos de carrera;

b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción:

- Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.
- Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios: i) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices y ii) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a los despachos contemplados en el art. 5 de la ley 909 de 2004.

c) Empleos de período fijo y empleos temporales:

El art. 21 de la ley 909 de 2004 faculta a los organismos y entidades que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación, para que de acuerdo con sus necesidades, contemplen excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones: i) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración; ii) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada; iii) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales; iv) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos

b. Carreras Especiales y Sistemas Específicos

Las disposiciones contenidas en la ley 909 de 2004 ley se aplican, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como:

- Rama Judicial del Poder Público.
- Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.
- Contraloría General de la República y Contralorías Territoriales.
- Fiscalía General de la Nación.
- Entes Universitarios autónomos.
- Personal regido por la carrera diplomática y consular.

- El que regula el personal docente¹⁷.

De la aplicación de esta ley se excluyen los sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública. (art.4)

¹⁷ La aplicación al personal docente fue declarada exequible mediante Sentencia C-175-06 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 8 de marzo de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño

Cuadro 2.3

Sistemas Específicos de Carrera Administrativa (art. 4.2 Ley 909 de 2004)

- El que rige para el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS).
- El que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC).
- El que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN).
- El que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología.
- El que rige para el personal que presta sus servicios en las Superintendencias.
- El que regula el personal que presta sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
- El que regula el personal que presta sus servicios en la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

c. Clases de Nombramiento

De conformidad con el artículo 23 de la ley 909 de 2004, los nombramientos pueden ser:

- Ordinarios: los empleos de libre nombramiento y remoción son provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley.
- Período de prueba o ascenso: los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.

d. Retiro del servicio

De conformidad con el art. 41 de la ley 909 de 2004 establece que el retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- Por renuncia regularmente aceptada;
- Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez. En el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente" (Sentencia C -501 de 2005).
- Por invalidez absoluta;
- Por edad de retiro forzoso;
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo, “(...) en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que *se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio*” (Sentencia C 118 de 2005).
- Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;

- Por orden o decisión judicial;
- Por supresión del empleo;
- Por muerte;
- Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

2.2.2 Trabajadores Oficiales

El artículo 125 de la Constitución Política prevé que la regla general en la administración pública es que los empleos en los órganos y entidades del Estado, son de carrera. No obstante, la misma disposición constitucional, contempla las excepciones a dicha regla, como son los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Son trabajadores que son vinculados por contratos de trabajo que se rige en su mayor parte por las normas laborales contempladas en el CST. Estos trabajadores se encuentran vinculados por lo general a las entidades del Estado que tienen una actividad empresarial:

- De conformidad con el art. 5 del Decreto-ley 3135 de 1968, (...) *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores Oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos*”.
- Esta norma es reiteración del art. 233 del Decreto-Ley 1222 de 1986, que prevé que quienes presten sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales y en las sociedades de economía mixta departamentales son trabajadores oficiales. No obstante, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”
- Así mismo el art. 292 del Decreto-ley 1333 de 1986 establece también que (...) *Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales y en las*

sociedades de economía mixta municipales con participación oficial mayoritaria son trabajadores oficiales. Sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán que actividades de dirección o confianza deben ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”.

Cuadro 2.3

Trabajador Oficial y Actividad Empresarial del Estado

“[a]hora bien, la doctrina nacional y la jurisprudencia de las altas corporaciones de justicia, siguiendo las conocidas pautas del derecho administrativo, ha dicho que los actos de gestión y de atención de servicios públicos por entidades descentralizadas por servicios, que asumen la forma de empresas industriales y comerciales deben ser atendidos por personal vinculado por otra modalidad que se corresponda con la figura empresarial y económica de la gestión, y por ello es preciso vincular a los servidores públicos por contrato de trabajo y establecer un régimen jurídico específico de garantías prestacionales mínimas, que puede ser objeto de negociación y arreglo entre la entidad y el personal. (...)”

Sentencia C-484 de 1995, de la Corte Constitucional

a. Prestaciones sociales

Lo concerniente a las prestaciones sociales de los servidores públicos se encuentra determinado el Decreto 3135 de 1968 - por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales.-

Nivel Nacional

El artículo 14 del Decreto 3135 de 1968 y el artículo 5° del Decreto 1045 de 1978, reformados por la Ley 100 de 1993, enuncian las prestaciones sociales, así:

- Asistencia médica.
- Auxilio por enfermedad.
- Indemnización por accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Auxilio de maternidad.
- Vacaciones.
- Prima de vacaciones.
- Prima de navidad.
- Auxilio de cesantías.
- Pensión de jubilación.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de retiro por vejez.
- Auxilio funerario.
- Seguro por muerte.

Las prestaciones sociales a cargo del patrono corresponden a las vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías y calzado o vestido de labor. Estas prestaciones se aplican por regla general a todos los servidores públicos del nivel nacional.

A continuación se hará un cuadro comparativo de las prestaciones sociales enumeradas. Es importante aclarar que estas normas no aplican para el personal de las Fuerzas Militares y de Policía que tienen un régimen prestacional especial¹⁸.

¹⁸ Art. 1 Decreto 1045 de 1978.

Cuadro 2.4

Prestaciones Sociales de los Trabajadores Oficiales. Nivel Nacional

Prestaciones Sociales	Causación	Salario Base de Liquidación
VACACIONES DISFRUTADAS	Regla General: 15 días hábiles por año de servicios o proporcional por fracción. Regla Especial: Personal científico y sus ayudantes que trabajen en campañas antituberculosas y en el manejo y aplicación de rayos X: 15 días hábiles por cada 6 meses. ¹⁹	La remuneración que se tenga al momento de disfrutar de estas.
VACACIONES COMPENSADAS	Se prohíbe la compensación vacaciones, salvo: - Para evitar perjuicios en el servicio, donde solo se pueden compensar las vacaciones de un año. - Cuando el empleado halla sido retirado y tenga las vacaciones causadas.	La remuneración que se tenga al momento de recibirlas.
PRIMA DE VACACIONES	-15 días de salario por año de servicio. - Se causa aun cuando las vacaciones sean compensadas, estando dentro del servicio o en retiro, salvo que éste sea por destitución o abandono del cargo. - Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retirare del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional.	
	- 1 mes de salario por año o	Salario correspondiente al 30 de

¹⁹ Contabilización del tiempo: El tiempo servido en las entidades de la administración central se acumula en caso de retiro e ingreso a otra entidad, siempre y cuando no medien 15 días de interrupción en el servicio.

- No se considera interrumpido el servicio en los siguientes casos:

1. Incapacidad de hasta 180 días derivada de enfermedad profesional, no profesional y accidente de trabajo.
2. Licencia de Maternidad.
3. Licencias.
4. Permisos obligatorios.
5. Cumplimiento de funciones públicas de forzosa aceptación.
6. Goce de vacaciones remuneradas.

PRIMA DE NAVIDAD	<p>proporcional a razón de una doceava parte por mes completo de servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quedan excluidos de esta los empleados públicos y los trabajadores oficiales que presten sus servicios en establecimientos públicos, empresas industriales o sociedades de economía mixta, que por virtud de pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo, tengan derecho a primas anuales similares, cualquiera sea su determinación. 	<p>noviembre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo. - Los incrementos de remuneración. - Los gastos de representación. - La prima técnica. - Los auxilios de representación y transporte. - La prima de servicios y de vacaciones. - La bonificación por servicios prestados. <p>No se tiene en cuenta lo devengado por horas extras.²⁰</p>
CESANTÍAS	<ul style="list-style-type: none"> - Existen dos regimenes, el régimen retroactivo y el régimen anualizado. El primero se ha desmontado progresivamente. - El Decreto 1582 de 1998 regula la posibilidad de la afiliación de los empleados públicos y los trabajadores oficiales a los fondos privados de cesantías. - Las Leyes 432 de 1998 y 244 de 1995 establecen que corresponden a 1 mes de salario por año de servicio. 	
CALZADO O VESTIDO DE LABOR	<p>Cada 4 meses, en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a 2 SMLV.</p>	

²⁰ Consejo de Estado

Nivel territorial

De acuerdo con la Constitución Política de 1991, la determinación del régimen prestacional de los empleados públicos territoriales compete al Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados por el legislador

La Ley 4ª de 1992 en su Artículo 12 señaló los principios a los que debe someterse el Gobierno para establecer el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, incluyendo no sólo a los servidores del orden nacional sino a los territoriales, así:

“...Artículo 12: El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente Ley. En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.

Parágrafo: El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencia con cargos similares en el orden nacional.”

El Consejo de Estado mediante providencia del 19 de mayo de 2005, expediente [4396-2002](#), estableció que: *“En cuanto al régimen salarial el Gobierno señala el límite máximo salarial de los servidores públicos territoriales teniendo en cuenta su equivalencia con los del orden nacional. Esta atribución del Gobierno no pugna con la que el constituyente expresamente otorgó a las entidades territoriales para fijar las escalas de remuneración y los emolumentos de los empleos de sus dependencias, siempre y cuando se entienda que tal facultad está referida, en forma exclusiva, a la fijación del régimen prestacional de los empleados públicos territoriales, al régimen prestacional mínimo de los trabajadores oficiales territoriales y al límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales. En suma, el Presidente de la República puede establecer, para el sector territorial, los regímenes salariales y prestacionales de los empleados públicos y señalar las prestaciones mínimas de los trabajadores oficiales, pero debe sujetarse a la Ley Marco expedida por el Congreso, que en nuestro caso es la Ley 4ª de 1992”.*²¹

²¹ Consejo de Estado. Sección II, mayo 19 de 2005. Exp. 4396 - 2002. M.P. Jesús María Lemos Bustamante

Para analizar más detenidamente como ha sido la evolución de este tema, es necesario analizar como era la situación de este régimen con anterioridad a la Constitución Política de 1991.

- **Circunstancias anteriores a la Constitución Política de 1991:**

El tema del régimen prestacional de los empleados públicos en el nivel territorial bajo la Constitución de 1886 no fue muy claro, pues dicho ordenamiento no fue expreso en atribuir al Congreso la competencia para la regulación de prestaciones sociales para los empleados públicos del nivel territorial. Además, antes de 1991, las normas legales sobre prestaciones sociales de los empleados públicos estaban referidas al nivel nacional y no mencionaba a los empleados públicos territoriales, lo que dejaba un manto de duda acerca de este tema.

El Consejo de Estado en providencias del año de 1986 advirtió que: *“no son aplicables a los empleados oficiales de las entidades territoriales las prestaciones sociales consagradas en los decretos extraordinarios 3135 de 1968 y 1045 de 1978, como tampoco las disposiciones del 1848 de 1969 que las reglamenta, ni las normas del decreto extraordinario 1042 de 1978”*.

De acuerdo con lo anterior se creyó que, si no era la ley la que regulaba el régimen prestacional de los empleados públicos territoriales, esto estaba a cargo de las autoridades territoriales, es decir, los concejos, las asambleas, los alcaldes y los gobernadores; mediante la expedición de Actos Administrativos (acuerdos, ordenanzas, decretos, etc), que establecieran el régimen prestacional al que deben someterse los empleados públicos en cada ente territorial.

Con base en lo anterior, y tras la expedición de diversas regulaciones prestacionales de los empleados públicos, expedidas por las autoridades territoriales en todo el país; el Gobierno y el Congreso Nacional mediante leyes y decretos sucesivos convalidaron o legitimaron su continuidad mediante la incorporación de dichas regulaciones dentro del régimen prestacional legal, con el fin de que así se continuaran reconociendo y pagando conforme a mandato legal. Es así como se expidieron entre otros, los Decretos 1133 y 1808 de 1994, relacionados con el régimen prestacional de Bogotá D.C., y la Ley 11 de 1986 sobre régimen municipal, en los cuales se establecía que aunque las prestaciones

sociales de los empleados públicos de esos niveles serían, desde ese momento, las establecidas en la ley, estos continuarían gozando de las prestaciones que se les venían reconociendo y pagando.

Sin embargo, el Consejo de Estado, siguió reconociendo la legalidad de las prestaciones establecidas mediante disposiciones distritales, municipales o departamentales.

- **Constitución Política de 1991:**

Fue por todo lo anterior, que en la Constitución Política de 1991 se estableció, como se dijo anteriormente, que la competencia para fijar el régimen prestacional para todos los empleados públicos del nivel territorial corresponde al Presidente de la República, quien la ejercerá conforme a la ley Marco, (Ley 4° de 1992), y que esa competencia no corresponde ni a las autoridades, ni a las corporaciones administrativas territoriales, quienes además no podrán arrogarse tal atribución del Presidente, como tampoco el presidente les podrá delegar el ejercicio de esa facultad.

A través del ejercicio de esta facultad, el Gobierno Nacional, por ejemplo, expidió los Decretos 1133 y 1808 de 1994 mediante los cuales se determinó que el régimen prestacional de los empleados públicos del Distrito Capital que se vincularan a partir de su expedición sería el señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva Central y que el régimen de los vinculados al 1° de junio de 1994 sería el que venían disfrutando, tal como se consignó en los artículos 2° del Decreto 1133 de 1994 y 1° del Decreto 1808 de 1994.

No obstante lo anterior, seguían los problemas respecto a saber con ciencia cierta, cual era el régimen prestacional general aplicable a los empleados públicos del nivel territorial, entonces, para resolver esta duda, el Gobierno Nacional formuló una consulta unilateral ante el Consejo de Estado para zanjar de una vez por todas los problemas que se suscitaron y se pudieran seguir presentando en relación a las prestaciones sociales en el nivel territorial.

El Consejo de Estado al resolver dicha consulta, el 18 de julio de 2002 con ponencia del Dr. Flavio A. Rodríguez Arce, emitió el concepto con No. de radicación 1.3939, mediante el cual afirmó que en las entidades territoriales, administración central y

descentralizada, en el Distrito Capital, las prestaciones sociales y factores salariales, son las determinadas por ley, y no las originadas en acuerdos del consejo, decretos del Alcalde, acuerdos de junta directiva o resoluciones de dirección de entidades descentralizadas o actas de convenio sindical (Villegas, 2005, p.711).

Es de anotar que este concepto comprende no solo a los empleados públicos distritales sino a todos los empleados territoriales.

- **Legislación Vigente: Decreto 1919 de 2002**

En desarrollo de lo dicho por el Consejo de Estado en mencionado concepto, el Presidente de la República, expidió el 27 de agosto de 2002 el *Decreto 1919*, "*Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales de nivel territorial*".

Dicho decreto ha sido expedido por el Ejecutivo Nacional en ejercicio de las facultades constitucionales y legales en especial las conferidas por el artículo 150 numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política y al artículo 12 de la ley 4a de 1992. El art. 1° del Decreto 1919/02 establece que a partir de la vigencia del mismo (1° de septiembre de 2002), todos los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva, de los niveles, Departamental, Distrital y Municipal, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales, a las Veedurías, así como al personal administrativo de empleados públicos de las juntas Administradoras Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, gozaran del régimen, de prestaciones sociales señalado para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional, es decir, el régimen establecido en el Decreto 1045 de 1978.

Para lo cual hace derogación expresa de los Decretos [1133](#) y [1808](#) de 1994 mencionados anteriormente y que se referían al régimen de prestaciones sociales de los empleados del Distrito Capital. Cabe anotar que de acuerdo al art. 5 del decreto, no se afectarán los derechos adquiridos de los trabajadores, es decir, lo ya pagado, lo ya reconocido y lo ya causado; por lo que solo se afectarán las situaciones en curso.

De acuerdo a lo dicho en la *Circular 001 del 28 de agosto de 2002 del Departamento Administrativo de la Función Pública referente a la aplicación del Decreto 1919 de 2002*, tales derechos adquiridos son aquellos que no han sido pagados pero ya fueron causados por el cumplimiento de las condiciones exigidas por la Ley para su reconocimiento. Además se expresa en la misma circular que: “A partir de la vigencia del Decreto 1919 de 2002 (1° de septiembre de 2002)²², a los empleados públicos vinculados o que se vinculen a las entidades a las cuales se les aplica el citado decreto, únicamente se les podrá reconocer y pagar las siguientes prestaciones sociales:

- Asistencia médica.
- Auxilio por enfermedad.
- Indemnización por accidente de trabajo.
- Enfermedad profesional.
- Auxilio de maternidad.
- Vacaciones.
- Prima de vacaciones.
- Prima de Navidad.
- Auxilio de cesantías.
- Pensión de jubilación.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de retiro por vejez.
- Auxilio funerario.
- Seguro por muerte.

Las anteriores prestaciones se reconocerán y pagaran de acuerdo con los parámetros legales correspondientes, detallados en la Circular 001 de 2002 del DAFP. Y se anota que cualquier otra prestación social creada a nivel municipal no podrá ser reconocida.

²² Este decreto fue demandado a través de la acción de nulidad ante el Consejo de Estado, nulidad que fue resuelta mediante sentencia del 19 de mayo de 2005, expediente [4396-2002](#).

ANEXO 1

CONVENIOS DE LA OIT SUSCRITOS POR COLOMBIA

Convenio	Fecha de Ratificación	Situación
C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	20:06:1933	ratificado
C2 Convenio sobre el desempleo, 1919	20:06:1933	ratificado
C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919	20:06:1933	ratificado
C4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919	20:06:1933	ratificado
C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919	20:06:1933	denunciado el 02:02:2001
C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	13:04:1983	ratificado
C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	20:06:1933	denunciado el 02:02:2001
C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1920	20:06:1933	ratificado
C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920	20:06:1933	ratificado
C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921	13:04:1983	denunciado el 02:02:2001
C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	20:06:1933	ratificado
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	20:06:1933	ratificado
C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	20:06:1933	ratificado
C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	20:06:1933	ratificado
C15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921	20:06:1933	denunciado el 02:02:2001
C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	20:06:1933	ratificado
C17 Convenio sobre la indemnización por	20:06:1933	ratificado

accidentes del trabajo, 1925		
C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925	20:06:1933	ratificado
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	20:06:1933	ratificado
C20 Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925	20:06:1933	ratificado
C21 Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926	20:06:1933	ratificado
C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	20:06:1933	ratificado
C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	20:06:1933	ratificado
C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927	20:06:1933	ratificado
C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927	20:06:1933	ratificado
C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	20:06:1933	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	04:03:1969	ratificado
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	04:03:1969	ratificado
C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936	07:06:1963	ratificado
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	04:03:1969	denunciado el 06:09:1994
C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	10:06:1947	ratificado
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	13:11:1967	ratificado
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	16:11:1976	ratificado
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	31:10:1967	ratificado
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949	07:06:1963	ratificado
C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	16:11:1976	ratificado

C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	04:03:1969	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	07:06:1963	ratificado
C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952	04:03:1969	ratificado
C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	04:03:1969	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	07:06:1963	ratificado
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	04:03:1969	ratificado
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957	04:03:1969	denunciado el 07:08:1991
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	04:03:1969	ratificado
C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	04:03:1969	ratificado
C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969	16:11:1976	ratificado
C136 Convenio sobre el benceno, 1971	16:11:1976	ratificado
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	02:02:2001	ratificado
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	09:11:1999	ratificado
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	08:12:2000	ratificado
C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981	08:12:2000	ratificado
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	07:12:1989	ratificado
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	23:03:1990	ratificado
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	25:01:2001	ratificado
C162 Convenio sobre el asbesto, 1986	25:01:2001	ratificado
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	06:09:1994	ratificado

C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	07:08:1991	ratificado
C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990	06:09:1994	ratificado
C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993	09:12:1997	ratificado
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	28:01:2005	ratificado

Fuente: OIT

ANEXO 2

JURISPRUDENCIA DE LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE CONTRATO LABORAL

- S. [C-154/97](#) – Subordinación como elemento del contrato

- S. [SU.224/98](#) –Caracter laboral de la vinculación de las madres comunitarias

- S. [C-016/98](#) - Diferencias entre contrato civil y contrato laboral

- S. [T-159/00](#)) – Relación laboral y horarios de trabajo

- S. [C-386/00](#)) – Subordinación laboral

- S. [C-042/03](#))- Contrato laboral a Término fijo

- S. [C-994/01](#) – Autonomía e independencia de las relaciones laborales

- S. [T-800/02](#) –Terminación por justa causa del contrato y derecho de defensa

- S. [C-042/03](#) –Modalidades de Contrato

- S. [C-038/04](#) – Contrato de Aprendizaje

- S. [T-923/04](#) – Elementos esenciales del contrato de trabajo

- S. [T-335/04](#) – cumplimiento de la jornada laboral y relación de subordinación

ANEXO 3

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

S. [T-052/98](#) – contrato de prestación de servicios no generación relación laboral

S. [C-094/03](#) - Implicaciones que tiene para el Estado la distorsión del contrato de prestación de servicios

S. [C-124/04](#) el contrato de prestación de servicios no genera prestaciones sociales salvo se acredite existencia de relación laboral subordinada

S. [T-335/04](#), [T-848/04](#) Demostración de relación laboral en el contrato de prestación de servicios

CAPÍTULO 3

FORMULACIÓN TEÓRICA DE UN MODELO DE CONTRATOS DE TRABAJO

3.1. Introducción

Desde el punto de vista económico y de las finanzas públicas los dos elementos más importantes de la caracterización del sistema de financiamiento y provisión de salud y pensiones en Colombia son

1. Financiamiento por medio de impuestos a las renta (a los empleados) y a la nómina (a los empleadores)²³ y
2. provisión dual en salud, existe un régimen subsidiado y uno contributivo. Las reglas de pertenencia a los dos regímenes están relacionadas con características socioeconómicas y con las condiciones laborales del individuo

En un modelo neoclásico del mercado de trabajo si el financiamiento se hace con cargo a los empleados (oferta) o a los empleadores (demanda) es irrelevante. Los mecanismos que vinculan los impuestos en cada lado del mercado (oferta o demanda) a la forma en que los agentes en cada lado toman decisiones son muy similares. Este resultado es bien conocido y se debe principalmente a la ausencia de interacciones entre firmas o entre trabajadores potenciales.

Surge la pregunta de porqué tenemos en Colombia este tipo de sistemas (no es sólo en Colombia en dónde se introducen impuestos a los empleadores y a los empleados) en donde el sistema de protección social se financia con contribuciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Para entender esto es necesario un modelo diferente: usamos el modelo estándar de búsqueda de trabajo en donde las actividades de búsqueda generan externalidades (una mayor intensidad de búsqueda genera una menor probabilidad de encontrar un trabajo para los otros trabajadores) y

²³Se ha discutido si la contribución de los empleados al sistema de seguridad social en Colombia es o no un impuesto. Dos consideraciones nos hacen concluir que sí se trata de un impuestos. La primera es que no hay una relación completa entre lo que el trabajador recibe del sistema y lo que aporta. Esto es más notorio en el caso de la contribución a salud pero también está presente en el caso de la contribución a pensiones (v.g. la contribución para el fondo de garantía mínima pensional). La segunda es que la forma en que los individuos toman decisiones no siempre corresponde con el modelo de decisión racional tradicional; hay muchas otras descripciones de esta toma de decisiones que incluyen la miopía y que hacen que los individuos no tengan en cuenta adecuadamente el futuro en sus decisiones. De esta forma contribuciones que se hacen en el presente con efecto en el futuro pueden generar distorsiones en las decisiones individuales. Sobre esto ver Alm y Lopez (2002) y Kugler y Kugler (2005).

en donde hay fricciones que generan desempleo para mostrar que en este contexto los impuestos a la renta y a la nómina son necesarios. La

La razón por la que es necesaria la introducción de impuestos a los empleados y a los empleadores está en las externalidades que genera la búsqueda. Una mayor intensidad de búsqueda por parte de un trabajador genera una mayor probabilidad de conseguir empleo pero reduce la probabilidad de conseguir empleo de los otros trabajadores potenciales. Este efecto externo no es tenido en cuenta por cada trabajador en el momento en que decide su estrategia de búsqueda de trabajo generando una ineficiencia en el mercado de trabajo. Es esta la externalidad que ataca el sistema dual de impuestos: al introducir un impuesto específicamente sobre los trabajadores el gobierno afecta los incentivos a la búsqueda de empleo lo que puede ser usado para corregir la ineficiencia que surge cuando los trabajadores no tienen en cuenta el efecto de la intensidad de su búsqueda sobre la probabilidad de conseguir empleo por parte de otros trabajadores.

El modelo analizado acá es una modificación del modelo presentado por Boone y Bovenberg (2002), un problema similar es tratado por Shapiro (2004). Una buenas introducciones a los modelos de búsqueda es Rogerson and Wright (2002).

Las principales conclusiones del ejercicio teórico son:

1. Efectivamente en un modelo con búsqueda de trabajo, debido a las externalidades mencionadas es insuficiente si se establecen impuestos en sólo un lado del mercado laboral; es importante usar impuestos a la nómina y a la renta. Esto permite corregir las externalidades mencionadas.
2. El modelo debe ser interpretando como uno en donde hay dos sectores uno formal con fricciones y otro informal que no tiene fricciones de búsqueda con la misma conclusión.
3. Para el caso específico de la situación colombiana, el modelo muestra que el diferencial en los servicios de salud que reciben los empleados del sector formal y los del sector informal tiene un impacto sobre la intensidad de la búsqueda y por consiguiente en los niveles de desempleo.
4. La forma en que el sistema está construido también influye en los niveles de evasión. Esto depende de los castigos que se imponen a los evasores y de cómo este castigo se distribuye entre empleados y empleadores.

3.2. El modelo

Las características principales del modelo

1. Continuo de trabajadores, indexados por $i \in [0, 1]$;
2. Continuo de empleadores, indexados por $j \in [0, 1]$.
3. El gobierno maximiza el excedente económico total

Analizamos un juego de tres etapas. Estas son:

1. El gobierno decide y anuncia los impuestos a la nómina y al ingreso laboral
2. Los empleadores y los trabajadores entran en el proceso de búsqueda
3. Los empleadores y los trabajadores que encuentran compañero negocian a la Nash el salario

La utilidad de los trabajadores $p_i w(1-t) + (1-p_i)b - \gamma(s_i)$, donde

- o p_i es la probabilidad de conseguir empleo
- o w es el salario y t el impuesto sobre el ingreso laboral
- o b son los beneficios que obtiene el individuo por fuera del trabajo (puede ser interpretado como la ayuda de algún familiar, beneficios del desempleo, la utilidad del tiempo dedicado al ocio, entre otros).
- o s_i es la intensidad de la búsqueda (v.g. el tiempo dedicado a buscar trabajo)

La utilidad de los empleadores $q(y - (1 + \tau)w) - c(v_j)$, donde

- o q es la probabilidad de que una firma sea emparejada con un trabajador
- o y es la producción cuando el empleador logra conseguir un trabajador
- o τ es el impuesto a la nómina
- o v_j es el número de vacantes que abre el empleador
- o c es el costo marginal de abrir una vacante

Interpretación: En el contexto de este trabajo hay una interpretación importante de este modelo. Podemos ver el modelo como uno de un mercado laboral con dos sectores. Un sector formal donde es necesaria la relación laboral para obtener un alto beneficio (y). Esto se puede deber a la propiedad de los medios de producción por parte de una clase capitalista que necesita de los trabajadores para hacer productivos estos medios. El otro sector es básicamente de autoempleo (cuenta propia); en él los trabajadores no requieren del emparejamiento con los

empresarios (alternativamente, requieren de un nivel de inversión en capital mucho menor para obtener los medios de producción) pero se obtienen beneficios menores que los que se obtienen en el sector formal ($b < y$). Los beneficios en este sector pertenecerían, en su totalidad, a los trabajadores.

De acuerdo con las ecuaciones planteadas anteriormente podemos escribir la intensidad total de la búsqueda y el número total de vacantes como

$$s = \int_0^1 s_i di \text{ y}$$

$$v = \int_0^1 v_j dj.$$

Por la homogeneidad de empleadores y trabajadores

$$s_i = s \text{ y } v_j = v.$$

El número total de empleos está dado por una función de emparejamiento (matching function) $m(s, v)$ suponemos que esta función es creciente en los dos argumentos y tiene rendimientos constantes a escala. La probabilidad de obtener un empleo está dada por $p = (s_i/s)m(s, v)$, por el supuesto de retornos constantes a escala y teniendo en cuenta que $s_i = s$

$$p = sm(\theta)$$

donde $m(\theta) = m(1, \theta)$ y $\theta = v/s$, donde θ representa la estrechez del mercado laboral.

Similarmente, la probabilidad de que una firma sea emparejada con un trabajador es $m(s, v)/v$

Sea

$$q = \frac{m(\theta)}{\theta}.$$

3.3. Equilibrio

Como es habitual en este tipo de modelos con un número finito de etapas la solución es hacia atrás

Negociación salarial: La existencia de fricciones en el mercado laboral implica la existencia de rentas que deben ser distribuidas entre empleadores y empleados. De acuerdo con la hipótesis de

que el salario se decide por medio de una negociación de Nash tendríamos que este corresponde al w que resuelve

$$\max_w [\underbrace{w(1-t) - b}_x]^{1-\beta} [\underbrace{y - (1+\tau)w}_\pi]^\beta$$

la condición de primer orden de este problema de maximización es

$$(1-\beta)\pi(1-t) - \beta x(1+\tau) = 0$$

de donde se obtiene el salario y los quasi-beneficios de los empleadores

$$w = \frac{(1-\beta)y}{(1+\tau)} + \frac{\beta b}{(1-t)}$$

$$\pi = y - (1+\tau)w = \beta y - \beta b \frac{1+\tau}{1-t} = \beta \left(y - b \frac{1+\tau}{1-t} \right)$$

Lo importante que debe ser notado de las ecuaciones anteriores es que tanto el impuesto a los trabajadores como el impuesto a las firmas afectan la forma en que el excedente de la relación laboral se distribuye entre los dos tipos de trabajadores pero cada uno de los dos impuestos afecta de forma diferente a los agentes en los dos lados del mercado.

Intensidad de la búsqueda: Una vez se tiene el salario podemos resolver el problema de los trabajadores potenciales para obtener la intensidad de la búsqueda. El problema es

$$\max_s sm(\theta) \left[(1-\beta)y \frac{1-t}{1+\tau} + \beta b \right] + (1-sm(\theta))b - \gamma(s)$$

y su condición de primer orden es

$$\gamma'(s) = m(\theta)(1-\beta) \left[y \frac{1-t}{1+\tau} - b \right]$$

Vacantes: Bajo el supuesto de libre entrada de firmas cada firma va a abrir un número de vacantes v que minimiza el costo por vacante $c(v)/v$, es decir, el número de vacantes satisface

$$c'(\bar{v}) = \frac{c(\bar{v})}{\bar{v}}.$$

La estrechez del mercado en equilibrio corresponde con el valor que hace que las empresas no obtengan beneficios. Es decir, θ resuelve

$$\frac{m(\theta)}{\theta}\pi - c(\bar{v}) = 0$$

$$c(\bar{v}) = \frac{m(\theta)}{\theta}\beta\left(y - b\frac{1+\tau}{1-t}\right)$$

Las ecuaciones anteriores pueden ser interpretadas como funciones de oferta y demanda de trabajo respectivamente.

La solución sin intervención del gobierno, es decir con $t = \tau = 0$ es:

$$w = (1 - \beta)y + \beta b$$

$$\gamma'(s) = m(\theta)(1 - \beta)(y - b)$$

$$c = \frac{m(\theta)}{\theta}\beta(y - b)$$

Eficiencia: El gobierno resuelve el problema

$$\max_{s, \theta} sm(\theta)y - \gamma(s) - c\theta s + (1 - sm(\theta))b$$

que tiene las condiciones de primer orden

$$[s] : m(\theta)y - \gamma'(s) - c\theta - m(\theta)b = 0$$

$$[\theta] : sm'(\theta)y - cs - sm'(\theta)b = 0$$

de donde se obtiene

$$\gamma'(s) = \left(1 - \frac{m'(\theta)}{m(\theta)}\theta\right)m(\theta)(y - b) = (1 - \eta)m(\theta)(y - b)$$

$$c = \frac{m(\theta)}{\theta}\eta(y - b).$$

Es claro entonces que la solución descentralizada es eficiente si $\eta = \beta$ (Condición de Hosios). La condición de Hosios ha recibido varias interpretaciones (ver Rogerson and Wright, 2002) pero ninguna ha sido realmente convincente y continua siendo un campo activo de investigación en economía laboral. Para efectos de este trabajo es suficiente con notar que, debido a las naturalezas absolutamente diferentes de β y η , es altamente improbable que la condición de Hosios se cumpla y que si se cumple sería una casualidad matemática. Esto hace importante considerar el papel del sistema tributario en la corrección de la ineficiencia que surge en los mercados de trabajo con búsqueda.

¿Qué pasa si la condición de Hosios no se cumple? Podemos usar τ y t para corregir la ineficiencia. Cuando asumimos que $t \neq 0$ y $\tau \neq 0$, las condiciones que describen la solución del modelo son:

$$\gamma'(s) = (1 - \beta)m(\theta) \left[y \frac{1-t}{1+\tau} - b \right]$$

$$c = \frac{\beta m(\theta)}{\theta} \left(y - b \frac{1+\tau}{1-t} \right)$$

$$\gamma'(s) = (1 - \eta)m(\theta)(y - b)$$

$$c = \eta \frac{m(\theta)}{\theta} (y - b)$$

estas ecuaciones conducen a

$$\beta \left(y - b \frac{1+\tau}{1-t} \right) = \eta(y - b)$$

$$\rightarrow \frac{1+\tau}{1-t} = \frac{\beta y - \eta(y - b)}{\beta b}$$

$$(1 - \beta) \left[y \frac{1-t}{1+\tau} - b \right] = (1 - \eta)(y - b)$$

$$\rightarrow \frac{1+\tau}{1-t} = \frac{(1 - \beta)y}{(1 - \eta)(y - b) + (1 - \beta)b}$$

Las ecuaciones anteriores constituyen un sistema de dos ecuaciones en dos variables, t y τ ; ellas definen los impuestos a la nómina y al ingreso laboral que restauran la eficiencia. Podemos reescribir este sistema como sigue

$$\tau \beta b + t[\beta y - \eta(y - b)] = (\beta - \eta)(y - b)$$

$$\tau[(1 - \eta)(y - b) + (1 - \beta)b] + t(1 - \beta)y = -(\beta - \eta)(y - b)$$

o en notación matricial

$$\begin{bmatrix} \beta b & \beta y - \eta(y - b) \\ (1 - \eta)(y - b) + (1 - \beta)b & (1 - \beta)y \end{bmatrix} \begin{bmatrix} \tau \\ t \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} (\beta - \eta)(y - b) \\ -(\beta - \eta)(y - b) \end{bmatrix}.$$

La solución de este sistema es

$$\tau = -\frac{|K_1|}{|\chi|}$$

$$t = -\frac{|K_2|}{|\chi|}.$$

dónde

$$\kappa_1 = \begin{bmatrix} (\beta - \eta)(y - b) & \beta y - \eta(y - b) \\ -(\beta - \eta)(y - b) & (1 - \beta)y \end{bmatrix}$$

$$\kappa_2 = \begin{bmatrix} \beta b & (\beta - \eta)(y - b) \\ (1 - \eta)(y - b) + (1 - \beta)b & -(\beta - \eta)(y - b) \end{bmatrix}$$

y

$$\kappa = \begin{bmatrix} \beta b & \beta y - \eta(y - b) \\ (1 - \eta)(y - b) + (1 - \beta)b & (1 - \beta)y \end{bmatrix}.$$

¿Es suficiente un impuesto a la renta para conseguir la eficiencia? La importancia de la solución del sistema en las ecuaciones precedentes es que permite responder a la pregunta de si es suficiente con un impuesto en sólo uno de los dos lados del mercado para resolver el problema de eficiencia. Esta respuesta nos permitiría tener una intuición sobre qué tan apropiado es un sistema como el actual en Colombia donde la protección social se financia con impuestos a los empleadores y a los trabajadores. Con un impuesto sólo a la renta (a los trabajadores) tendríamos que $t \neq 0$ y $\tau = 0$ y para obtener eficiencia necesitaríamos que t cumpliera

$$t = 1 - \frac{\beta b}{(\eta - \beta)y - \eta b} \text{ y}$$

$$t = 1 - \frac{(1 - \eta)y + (\eta - \beta)b}{(1 - \beta)y}$$

y esto claramente es posible solo para valores muy específicos de los parámetros del modelo. Similarmente un impuesto a la nómina no es suficiente.

Por lo tanto, en un modelo de trabajo con búsqueda es importante la introducción de impuestos en ambos lados del mercado. Esto se debe a las externalidades que genera la búsqueda de trabajo entre otros trabajadores que no son internalizadas por los mismos trabajadores y que generan niveles de búsqueda ineficientemente altos.

3.4. Otras extensiones relativas al sistema de salud en Colombia

3.4.1 El sistema dual de provisión de servicios de salud

Introduzcamos explícitamente el gasto público en salud. El gobierno provee servicios de salud diferenciados de acuerdo con el estado empleado/desempleado, sean éstos \bar{h} y \underline{h} , con $\Delta h = \bar{h} - \underline{h}$. Es fácil ver el efecto de este sistema en el empleo en este modelo; basta con notar que en lo que arriba llamábamos b podemos incluir Δh por medio de la redefinición $b = \tilde{b} - \Delta h$. De esta forma es claro que el diferencial Δh tiene un efecto sobre la intensidad de la búsqueda. De forma más general Boone y Bovenberg (2004) muestran como este diferencial tiene un efecto importante sobre las políticas óptimas que permiten al gobierno acercarse a situaciones óptimas desde el punto de vista del bienestar.

En general cualquier tipo de beneficios que se den a los desempleados genera una reducción en la intensidad de búsqueda. En este modelo tal como está especificado, si bien el diferencial Δh tiene efecto sobre el nivel de búsqueda y por ende en el de desempleo, si los impuestos están diseñados de forma óptima no sería necesario usar el diferencial para corregir la ineficiencia inherente a los modelos de búsqueda. Sin embargo es importante anotar que en un modelo mucho más complicado con fuentes adicionales de restricciones, Boone y Bovenberg (2004) muestran como la asistencia social puede ser usada para corregir la ineficiencia el mercado laboral

Podemos pensar en un modelo de dos sectores. El sector formal requiere de una relación laboral legal debido a la necesidad de inversiones en capital. El sector informal no requiere capital físico y la producción puede darse sin una relación laboral visible.

En este caso b puede volver a ser interpretado como los beneficios que obtendría un trabajador del sector informal.

3.4.2 Un modelo con evasión

Debido a la importancia que tiene la evasión en el sistema de protección social en Colombia es importante considerar cómo los parámetros del sistema actual colombiano pueden contribuir a la evasión al interior del mismo sistema. Para ello consideramos un modelo muy similar al considerado en la sección anterior con algunas modificaciones que permiten acercarlo a la forma en que está diseñado el sistema de protección social en Colombia en la actualidad.

Supuestos

Los trabajadores tienen una utilidad $U(i, h) = i + u(h)$ donde i es el ingreso disponible y h son los servicios de salud que recibe. Los empleadores maximizan beneficios que están representados por π . Los trabajadores y empleadores deciden sobre si reportan su relación laboral (formalidad) o no (informalidad) al gobierno y la distribución del excedente de producción y . Si la reportan los trabajadores tendrán que pagar un impuesto t y los empleadores un impuesto τ . En caso de hacer el reporte los empleados gozarán de servicios de salud h^c y h^s ; sean $u^c = u(h^c)$ y $u^s = u(h^s)$ y $\Delta u = u^c - u^s$. En caso de que no se de la relación laboral los desempleados obtienen servicios de salud h^s . El gobierno, además de los impuestos, puede auditar a los empleadores. En caso de encontrar una pareja de empleador y trabajador que no reportaron su relación laboral el gobierno impone una multa lineal en el salario de mw a los empleados y μw a los empleadores. La probabilidad de auditar está dada por P y es exógena.

Bajo estas condiciones la utilidad del empleado es

$$\begin{aligned} U^m &= u^s, \\ U^r &= w(1 - t) - u^c, \\ U^n &= w(1 - pm) - u^s \end{aligned}$$

en caso de que no haya relación laboral, que haya relación y se reporte y en que haya una relación no reportada respectivamente.

Similarmente, los beneficios esperados para el empleador son

$$\begin{aligned} \pi^m &= 0, \\ \pi^r &= y - w(1 + \tau), \\ \pi^n &= y - w(1 + p\mu). \end{aligned}$$

En caso en que se reporta la relación laboral el salario satisface el problema

$$\max_w [U^r - U^m]^\alpha [\pi^r - \pi^m]^{1-\alpha}.$$

En caso de que no se reporta la relación laboral el salario satisface

$$\max_w [U^n - U^m]^\alpha [\pi^n - \pi^m]^{1-\alpha}.$$

La solución al problema de si se reporta o no la relación depende del excedente en manos de cada parte en cada uno de los dos problemas anteriores.

Solución

Siguiendo la solución del problema en la primera parte de este capítulo, cuando se reporta la relación laboral obtenemos

$$w^r = \frac{1 - \beta}{1 + \tau} y + \frac{\beta \Delta u}{1 - t} y$$

$$\pi^r = \beta \left(y - \Delta u \frac{1 + \tau}{1 - t} \right)$$

Cuando no se hace el reporte obtenemos

$$w^n = \frac{1 - \beta}{1 + \mu p} y + \frac{\beta \Delta u}{1 - m p} y$$

$$\pi^n = \beta \left(y - \Delta u \frac{1 + \mu p}{1 - m p} \right).$$

Naturalmente la decisión sobre si se reporta o no la relación laboral depende de quién tiene el poder de hacerlo y cómo es la distribución del excedente entre trabajador y empleador en cada una de las dos situaciones.

Lo primero que debe notarse es que para cualquier regla sobre el reporte claramente existen multas m y μ que hacen que la relación laboral se reporte. Note que si

$$\mu p \geq \tau \text{ y } m p \geq t$$

ninguno de los dos jugadores querrá dejar de reportar la relación de trabajo.

Sin embargo note también que si p es suficientemente bajo m y μ deben ser extremadamente altas. Estas podrían llegar a ser de niveles claramente inadmisibles para la sociedad en su conjunto (es posible que sean mayores al 100%). Con p suficientemente bajo (típico un país de ingreso medio o bajo) las multas que evitan la evasión no serán factibles.

Note también que el tipo de regla sobre quién considera la sociedad culpable o responsable de la relación laboral puede generar diferencias entre la solución con reporte y la solución sin reporte.

Suponga por ejemplo que la relación laboral establece que $m = 0$ y que $\mu > 0$. Claramente

el excedente la relación laboral en las dos situaciones es diferente. Si además el juego político o razones éticas limitan el tamaño de μ , se abre un mayor campo para la evasión.

El papel de Δu : en presencia de límites sobre m y μ puede ser beneficioso para el gobierno establecer beneficios diferenciales entre desempleados y empleados. Δu es un instrumento adicional que puede ayudar a impedir la evasión.

CAPITULO 4

FORMAS CONTRACTUALES, INGRESO LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL: CARACTERIZACIÓN EN BASE A INFORMACIÓN PRIMARIA, ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA (ECV) 2003.

Introducción

Este capítulo contiene los resultados de la identificación y análisis de la Encuesta de Calidad de Vida como fuente de información primaria (encuestas de oferta) que contiene información sobre las formas contractuales laborales bajo las cuales las modalidades de generación subordinada de ingreso laboral se lleva a cabo. De dicha información extraeremos sus niveles de cobertura, y las características de la información cualitativa y cuantitativa que sus preguntas permiten extraer y combinar. En la medida en que los cuestionarios de dicha encuesta lo han permitido, la información en ella contenida ha sido clasificada y consolidada a la luz de las regulaciones que sobre contratos de trabajo existen en el Código Sustantivo de Trabajo. En los casos en que se han identificado modalidades informales de contratación, dichas patologías han sido incluidas y tipificadas. Cada modalidad tipificada e identificada ha sido consolidada, en función de la información disponible, en términos de su grado poblacional de incidencia (agregado o a nivel de las características socio-económicas de los individuos cubiertos por la modalidad), y las características de la demanda laboral que genera cada modalidad (rama de actividad y rango de remuneración).

4.1 Definición de la población objetivo en La Encuesta de Calidad de Vida 2003

La Encuesta de Calidad de Vida de 2003 fue realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE, entre Marzo y Julio del año 2003. Cuenta con 85.150 observaciones individuales, que pertenecen a 22.949 hogares. La muestra, cuyo diseño es probabilístico, estratificado, de conglomerados y polietápico, es representativa a nivel Nacional, Regional, Urbano, Rural y para Bogotá. De acuerdo al factor de expansión de la muestra, la información detallada representa 43'717.578 personas (11'194.108 hogares), para lo cual se espera un error de estimación por debajo del 5% en Urbano y por debajo del 7% en Rural. Las regiones contempladas en la encuesta corresponden a: Atlántico (que incluye los departamentos de Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, Guajira, Magdalena, Sucre), Oriental (Boyacá, Cundinamarca,

Meta, Norte de Santander, Santander), Central (Caldas, Risaralda, Caquetá, Huila, Quindío, Tolima), Pacífico (Cauca, Chocó, Nariño), Bogotá (por localidades excluyendo la localidad de Sumapaz), Antioquia, Valle del Cauca, San Andrés y Amazonas (Amazonas, Arauca, Casanare, Putumayo y Guaviare).

Para efectos de la definición de la población objetivo nos concentramos en el componente de ocupados del módulo de fuerza de trabajo de la ECV 03. De dicho componente debemos extraer la información relacionada con aquellos individuos ocupados cuyo ingreso laboral es generado bajo condiciones de subordinación y dependencia. Para tales efectos reclasificamos el total de los ocupados, descompuesto entre las diferentes posiciones ocupacionales que contempla la Encuesta, de acuerdo al criterio de subordinación y dependencia. La Tabla 1 presenta los resultados cualitativos de dicha reclasificación, y el Cuadro 1 (Anexo) presenta las implicaciones de la misma con respecto a los datos agregados ofrecidos en la ECV 03.

Tabla 4. 1
Definición de la Población Objetivo: Reclasificación de los Ocupados por posición ocupacional.

Criterio	Reclasificación	Ocupados por Posición Ocupacional ECV 03
Población Objetivo	OCUPADOS ASALARIADOS	Obrero – Empleado de Empresa Particular Obrero – Empleado del Gobierno Jornalero o peón Empleado Doméstico
Población No Objetivo	OTROS OCUPADOS	Profesional independiente Ayudante sin remuneracion Trabajador Familiar No Remunerado Trabajador Independiente o por Cuenta Propia Patrón o Empleador Trabajador de su propia finca o de finca en arriendo o aparceria

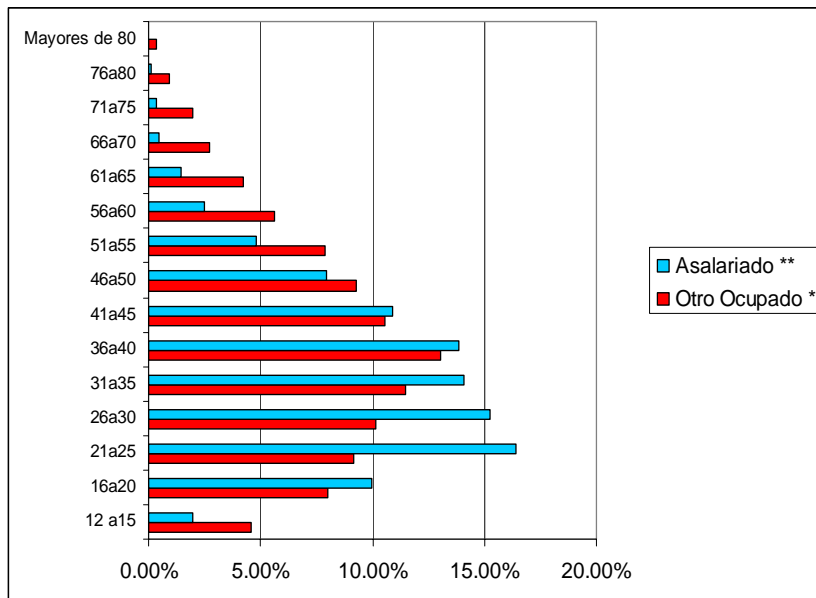
El Cuadro 4.1 (Anexo) resume las principales características del grupo objetivo: representa cerca del 47% del total de los ocupados, y su composición por género, aunque más intensiva en ocupados de sexo masculino que en ocupados de sexo femenino, es un poco mas homogénea que la de los ocupados no asalariados (56.8% masculino y 43.2% femenino en los ocupados asalariados contra 60% y 40% en los

ocupados no asalariados respectivamente). De acuerdo al Gráfico No. 4.1, la estructura etarea de los ocupados asalariados, aunque relativamente semejante a la de los ocupados no asalariados, tiene una particularidad notoria: la incidencia porcentual de los niveles mas elevados de edad es menor en la relación laboral asalariada que en la independiente, lo cual es coherente con la creencia arraigada de que a partir de los 45 años de edad obtener y mantener un empleo se torna una situación cada vez más difícil de alcanzar. En términos de los datos de la ECV 2003, el umbral de diferenciación se encuentra a partir de los 50 años de edad en adelante, aunque se reduce progresivamente. Esta característica es coherente con la incidencia del retiro y la pensión, los cuales son mas probables de darse a partir de una relación asalariada, que en una situación laboral donde el individuo es responsable de generar su propio ingreso, y obviamente esperamos de dicho patrón consecuencias particulares en el componente pensional del Sistema de Protección Social.

Gráfico 4. 1

Composición porcentual de los ocupados por rango de edad.

Asalariado vs. No asalariado. ECV 2003



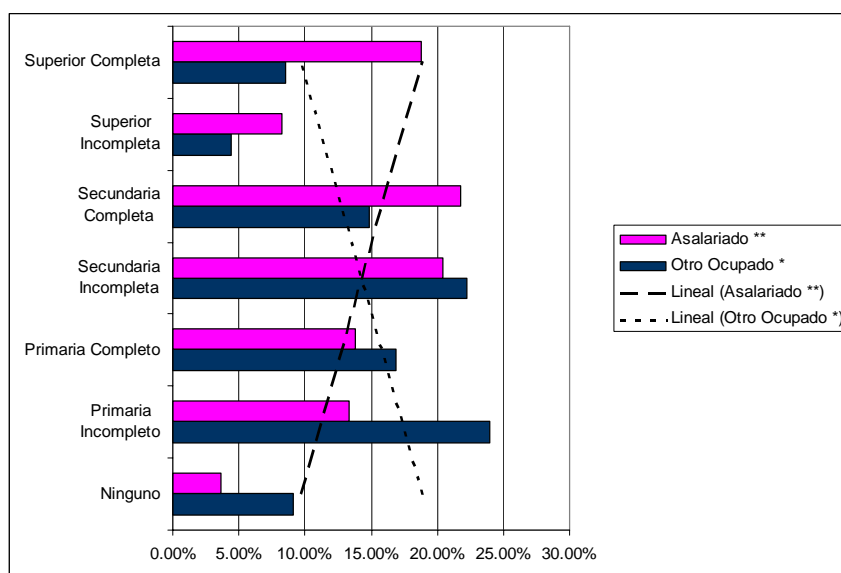
En cuanto a su distribución regional, bien puede decirse que la relación salarial tiene un carácter marcadamente urbano. Cerca del 81% de los ocupados asalariados residen en áreas urbanas, mientras que dicho porcentaje es de solo el 65% para otro tipo de

ocupados. Pasando al nivel educativo, el Gráfico 4.2 descompone la participación porcentual de cada uno de los niveles educativos completos y sin terminar, entre los ocupados asalariados y los no asalariados, e introduce una línea de tendencia a la gráfica. Al realizar dicho procedimiento se nota que los ocupados asalariados exhiben en promedio niveles educativos superiores a los de los no asalariados, lo cual es coherente con la teoría del capital humano.

Gráfico 4. 2

Composición porcentual de los ocupados por nivel educativo.

Asalariado vs. No Asalariado. ECV 2003



4.2 Ocupados asalariados e incidencia del contrato escrito de trabajo. ECV 2003

El módulo de fuerza de trabajo de la ECV 03 incluye tres preguntas que permiten profundizar sobre el perfil e incidencia del contrato de trabajo. Dichas preguntas son *i) ¿Tiene ud. Contrato escrito de trabajo?, ii) Término (indefinido, fijo) del contrato de trabajo, y iii) Número de meses del contrato de trabajo.* Dicha información puede ser cruzada con las características socio-económicas de los ocupados asalariados para determinar los perfiles de incidencia contractual. A continuación presentamos la caracterización a la que permiten llegar estas tres preguntas.

La regulación relacionada con el contrato de trabajo se encuentra compilada en el Título 1 del Código Sustantivo de Trabajo, y en relación a la temática particular de este

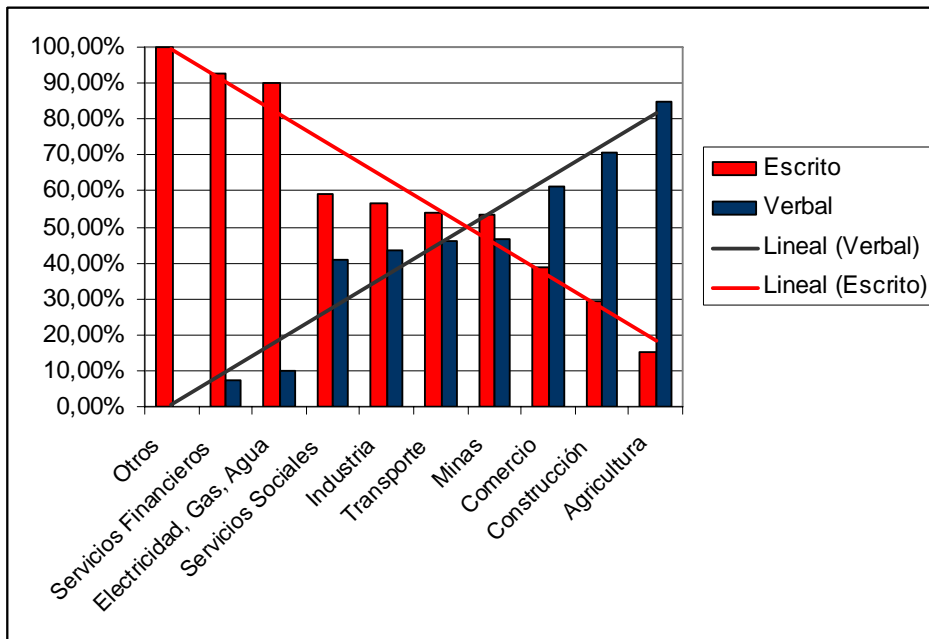
proyecto de investigación, podemos citar como más pertinentes los Artículos 22, 23, 24, 38, 39, 46 y 47. Lo anterior tiene como motivo ofrecer una base jurídica a la clasificación que aplicaremos a los ocupados asalariados. Cabe anotar que el set de preguntas se aplica solamente a dicho componente del total de los ocupados, lo cual de partida justifica la elección de nuestro grupo objetivo.

El Cuadro 4.4 (anexo) presenta la caracterización de los ocupados asalariados de acuerdo a su situación contractual laboral. Contamos por una parte con los ocupados asalariados que cuentan con contrato escrito de trabajo, ya sea a término fijo o indefinido, y por otra parte contamos con los ocupados asalariados sin contrato escrito, los cuales son, de acuerdo a la legislación laboral colombiana (en particular la contemplada en los Artículos 23 y 38 del Código Sustantivo de Trabajo) ocupados asalariados con contrato de trabajo verbal. En dicho cuadro se presentan los principales elementos de incidencia de los contratos escritos de trabajo en el mercado laboral colombiano. Del total de ocupados asalariados (que es el grupo del cual se espera que desarrollen sus actividades bajo el marco de un contrato escrito de trabajo), casi la mitad, el 47.7% cuenta con un contrato escrito de trabajo. Ya no resulta sorprendente (ver Guataquí, 2001) que el contrato de trabajo a término indefinido (32.4%) sea una figura contractual más frecuente que el contrato a término fijo (15.35%), a pesar de que teóricamente se esperaría que dado que el costo de terminación unilateral del contrato es mayor, los empleadores tendiesen a utilizar más frecuentemente el contrato a término fijo.

Por otra parte, el contrato escrito de trabajo es un fenómeno esencialmente urbano. Mientras que cinco de cada 10 ocupados asalariados urbanos cuentan con un contrato escrito de trabajo, solo dos de cada 10 ocupados asalariados de las zonas rurales tienen un contrato de trabajo escrito. Obviamente esto tiene que ver con el grado de formalidad de las relaciones laborales y la capacidad de *enforcement* con que cuentan las autoridades responsables del control y vigilancia de las mismas. En cuanto al patrón de contratación por género, existe una reversión de los patrones usualmente reconocidos de discriminación. Las mujeres exhiben mayores niveles de incidencia porcentual como trabajadores asalariados con contrato escrito de trabajo (34.7% de las mujeres ocupadas asalariadas tiene contrato a término indefinido, 16% contrato a término fijo, mientras que dichos porcentajes son de 30.6 y 14.9% para los hombres).

En cuanto a las ramas de actividad, el Gráfico 4.3 presenta la estructura porcentual de los ocupados asalariados, clasificada de acuerdo a la incidencia que tienen los contratos escritos o verbales de trabajo, por rama de actividad. Si consideramos el hecho de contar con un contrato escrito de trabajo como una aproximación al nivel de formalidad / informalidad de la rama de actividad específica, sería posible encontrar un perfil global ordinal de las ramas con mayor formalidad laboral contractual y aquellas con niveles bajos de formalidad laboral contractual.

Gráfico 4.3
Incidencia Porcentual del Contrato Escrito de Trabajo por Rama de Actividad.
ECV 2003



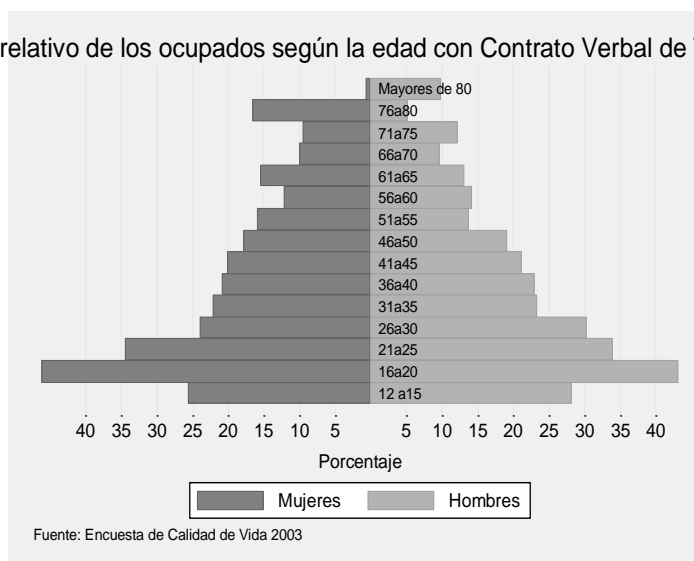
Las líneas de tendencia aplicadas a las dos variables de análisis, el porcentaje de trabajadores que en cada rama de actividad cuentan con un contrato escrito de trabajo o con un contrato verbal de trabajo, muestran la incidencia de nuestro concepto aproximado de formalidad. Puede verse que la formalidad en términos de la relación contractual es mas notoria en los sectores terciarios, mientras que tiende a reducirse en los sectores secundarios y finalmente es menor en los sectores primarios. Notoria excepción es la actividad comercial, en la cual el 60% de los ocupados asalariados no cuenta con un contrato escrito de trabajo.

4.2.a Contratos de trabajo, edad y educación: Una aproximación a la teoría del capital humano.

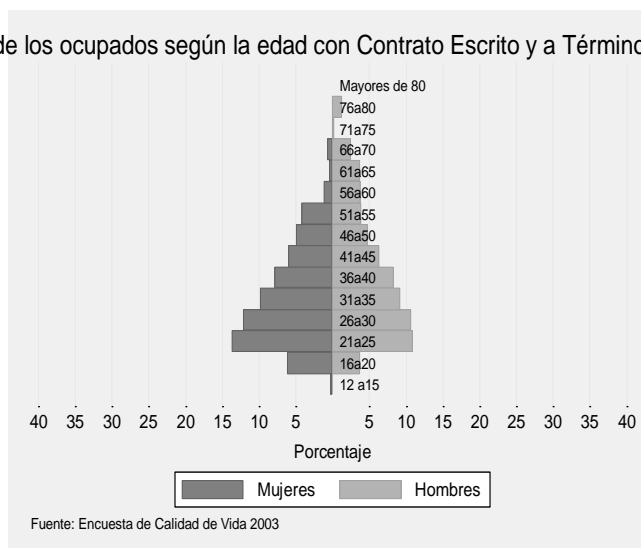
Si bien ya analizamos la estructura educacional de los ocupados asalariados y no asalariados, consideramos necesario analizar dicha estructura una vez hemos reclasificado a los ocupados asalariados de acuerdo al contrato de trabajo con que cuentan. Nuestro propósito es analizar la relación entre niveles de edad y niveles educativos con respecto al tipo de contrato de trabajo, entendiendo que dichos contratos tienen una diferenciación cualitativa, siendo ésta contrato a término indefinido, contrato a término fijo y contrato verbal de trabajo, en su respectivo orden de calidad.

Gráfico 4. 4
Distribución Porcentual de cada tipo de contrato por nivel de edad

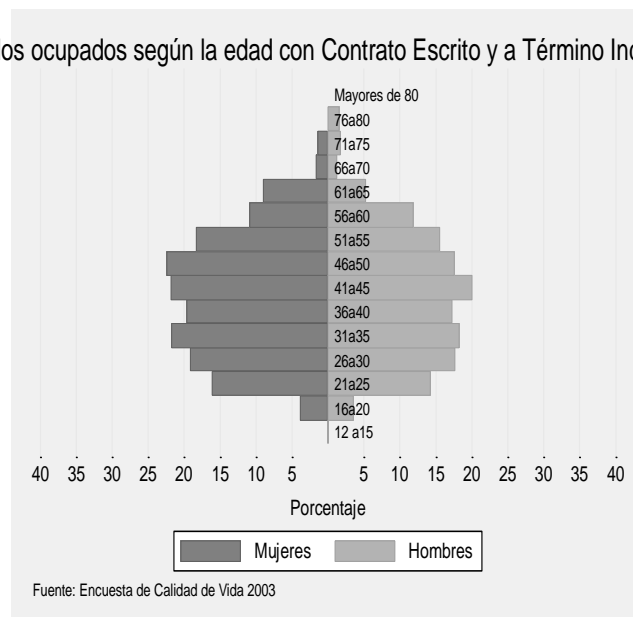
Porcentaje relativo de los ocupados según la edad con Contrato Verbal de Trabajo, 2003



Porcentaje relativo de los ocupados según la edad con Contrato Escrito y a Término Fijo de Trabajo, 2003



Porcentaje relativo de los ocupados según la edad con Contrato Escrito y a Término Indefinido de Trabajo, 2003



Desde el punto de vista de la edad, y tomándola como una aproximación a la experiencia laboral (como suele hacerse para obtener una aproximación en las ecuaciones mincerianas, $\text{Experiencia} = \text{Edad} - \text{Años de Educación} - 5$), es conveniente analizar la incidencia de cada uno de los tipos de contrato en los diferentes niveles de edad. El panel de Gráficos 4.5 muestra la distribución porcentual de los tres tipos de contrato por rangos de edad. Varias inferencias pueden hacerse de lo exhibido en estas gráficas. Para los niveles elevados de edad (40 en adelante para nuestro caso) la incidencia de los contratos es decreciente en función de la edad. Por otra parte, tanto el contrato verbal como el contrato a término fijo parecen tener una distribución simétrica

en términos de género: las áreas de las pirámides exhiben formas semejantes, mientras que para el caso del contrato a término indefinido, su incidencia, como ya se anotó, es mayor entre ocupados asalariados de sexo femenino. Dicho tipo de contrato parece exhibir un ciclo de vida bastante relacionado con la forma en que se esperaría que se comportara en función de la experiencia laboral: es positivo en función del nivel de edad, pero su incidencia es decreciente a partir de los 50 años de edad. Este comportamiento, combinado con el del contrato a término fijo (mucho más intensivo en niveles bajos de edad) puede sugerir que los empleadores tienden a ofrecer contratos a término fijo como modalidad de vinculación inicial a sus trabajadores más jóvenes, los cuales cambian eventualmente a contratos a término indefinido, una vez los trabajadores han adquirido experiencia y entrenamiento específico, lo cual hace conveniente retenerlos mediante contratos de duración indefinida. O quizás cabe aventurar otra hipótesis: dicho comportamiento puede explicarse por la forma histórica en la que se desarrollaron los contratos de trabajo en la legislación laboral Colombiana: la incidencia del contrato a término indefinido en niveles medios/altos de edad es reflejo de la antigüedad de dicha figura contractual en el mercado laboral colombiano, mientras que el contrato de trabajo a término fijo fue reglamentado en el Art. 3 de la Ley 50 de 1990.

El panel de gráficas 4.5 descompone cada tipo de contrato entre el nivel educativo de los individuos. Si consideramos de nuevo el contrato verbal como el de menor calidad, el contrato a término fijo como el de calidad intermedia y el contrato a término indefinido como el de mejor calidad, estas tres gráficas con una evidente confirmación de las aplicaciones empíricas de la Teoría del Capital Humano. El contrato verbal de trabajo, el cual es el de menor calidad, no parece tener un patrón definido de selectividad en cuanto al nivel de educación requerido para que un individuo cuente con dicho contrato. Dicha situación se modifica cuando se pasa a analizar el contrato a término fijo y el contrato a término indefinido. En dichos contratos si se aprecia una probabilidad mayor a medida que se incrementa el nivel educativo del trabajador. De hecho incluso pueden identificarse “*premiums*” contractuales por contar con un grado educativo completo. Este hecho parece estar confirmado por el alto nivel de ocupados asalariados con contrato a término indefinido, que cuentan con educación superior completa.

En una perspectiva de género, bien puede apreciarse una tendencia muy interesante sobre la cual no se ha elaborado aún una extensa plataforma empírica: la educación es el

principal mecanismo mediante el cual las mujeres se han defendido de la incidencia de otras modalidades de discriminación por género. Si bien las mujeres aún enfrentan otras modalidades de discriminación tales como discriminación en el acceso al empleo, discriminación salarial y segregación ocupacional, progresivamente han venido enfrentando dichas patologías mediante la adquisición de niveles educativos más altos, adquisición que ahora logran en períodos más cortos de tiempo. En términos coloquiales, las mujeres ahora logran niveles educativos más altos, y a su vez, tardan menos tiempo que antes en obtener dichos niveles. Este aspecto puede notarse en la creciente asimetría que se sintetiza en el Gráfico 4.5 y que se exhibe de forma más detallada en el Gráfico 4.6. Los hombres cuentan con participaciones porcentuales más elevadas en los niveles educativos más bajos del Contrato Verbal de Trabajo (modalidad más informal de contratación), mientras que las mujeres pasan a ser comparativamente más importantes en los niveles educativos más elevados (educación superior incompleta o educación superior completa) de los contratos escritos de trabajo (las modalidades más formales de contratación laboral).

Gráfico 4. 5
Educación como mecanismo de formalización laboral por género.

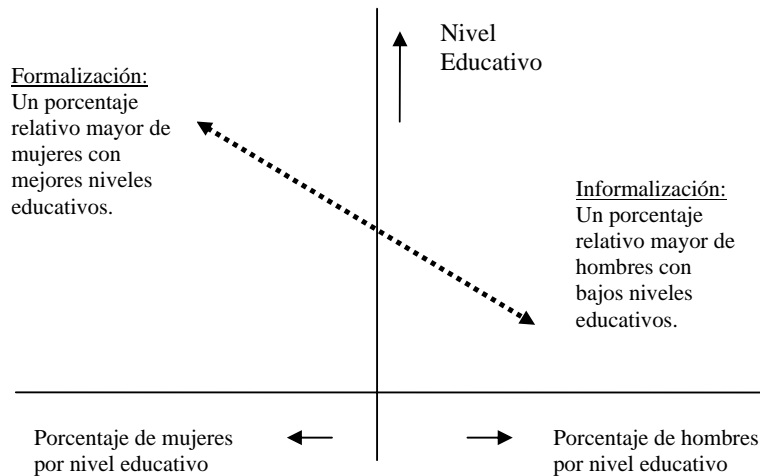
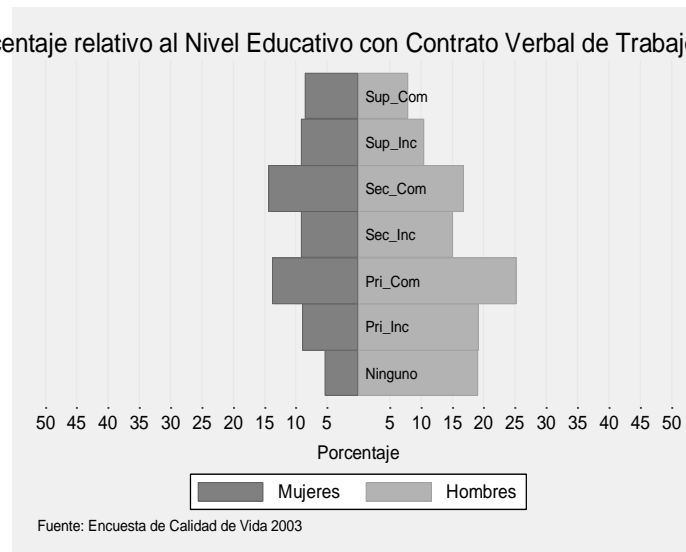


Gráfico 4. 6

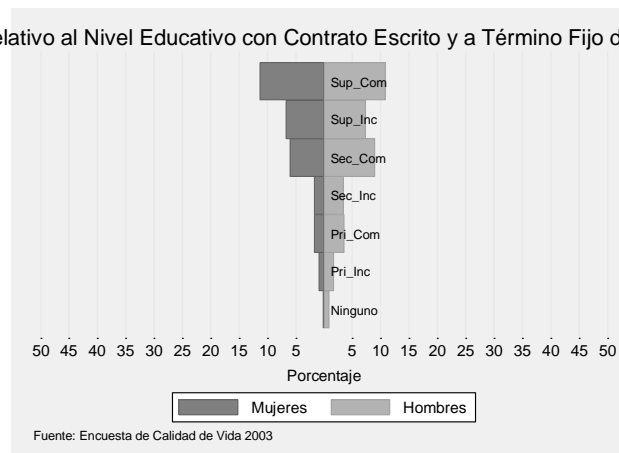
Distribución Porcentual de cada tipo de contrato por nivel educativo

Porcentaje relativo al Nivel Educativo con Contrato Verbal de Trabajo, 2003



El primer panel del Gráfico 4.6 muestra la notoria incidencia mayor del sexo masculino en el contrato verbal de trabajo, con notoria incidencia mayor en los niveles educativos más bajos: la razón promedio entre el porcentaje de hombres con niveles educativos con ningún nivel educativo, primaria incompleta y primaria completa es de X a Y.

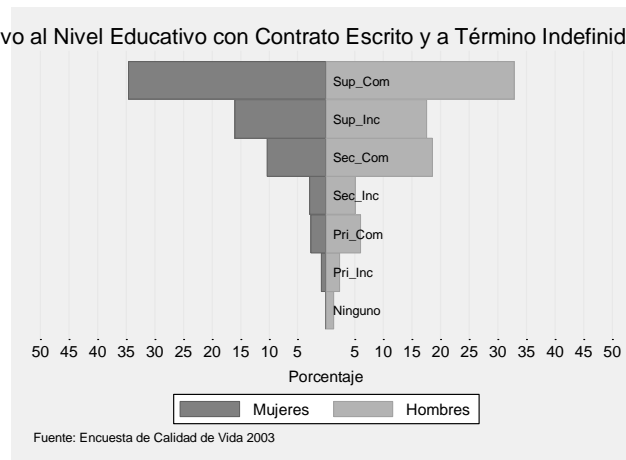
Porcentaje relativo al Nivel Educativo con Contrato Escrito y a Término Fijo de Trabajo, 2003



La relación nivel educativo – género más equilibrada se encuentra en el contrato de trabajo a término fijo. A nivel vertical, pueden verse claramente los premiums de contar con un nivel educativo completo en comparación con contar con el mismo nivel incompleto: la proporción de trabajadores con cada respectivo nivel educativo completo

siempre es mayor que la proporción de aquellos que cuentan con dicho nivel educativo, pero incompleto, y esta tendencia es válida para ambos sexos.

Porcentaje relativo al Nivel Educativo con Contrato Escrito y a Término Indefinido de Trabajo, 2003



La figura del contrato de trabajo a término indefinido consolida las dos tendencias que ya hemos identificado previamente. Una, una incidencia mayor relativa de las mujeres entre los grupos de ocupados asalariados que cuentan con contrato de trabajo a término indefinido. Dos, premiums crecientes a la educación bajo la figura de mayores participaciones porcentuales relativas de los trabajadores con nivel de educación completo en comparación con aquellos que cuentan con dicho nivel pero incompleto.

4.2.b Existe una relación ingreso laboral – formalización?

De forma coherente con los argumentos que hemos formulado para explicar la elección de nuestro grupo objetivo de análisis, los ocupados asalariados, el análisis del ingreso laboral permite reforzar dicha selección. El propósito de esta sección es el de encontrar elementos básicos de análisis en las remuneraciones de los asalariados de cara a identificar patrones estilizados que, teóricamente y a nivel de la normatividad en torno a la materia, se deberían esperar tanto de las modalidades contractuales de los asalariados como de sus niveles de remuneración (i.e. sus ingresos base de cotización).

Tal y como lo anota López (1996), la legislación relacionada con el Salario Mínimo legal vigente se refiere sólo a los trabajadores asalariados y excluye por lo tanto a los ayudantes familiares y a los trabajadores independientes. Conceptualmente se argumenta que los trabajadores independientes no se desenvuelven en un mercado de trabajo (no cuentan con una relación de dependencia que pudiese ser reforzada

legalmente mediante la exigencia de una remuneración mínima al empleador o patrono), sino que desarrollan sus actividades en el mercado de bienes y servicios. En consecuencia, sus ingresos no obedecen a una regulación legal, sino que se comportan de forma procíclica, y en el largo plazo se ajustan a la productividad, expresión del capital humano.

4.2.b.1 La incidencia del Salario Mínimo Legal Vigente entre los Ocupados Asalariados: Encuesta de Calidad de Vida.

De forma coherente a los argumentos propuestos por López (1996) en su análisis de la incidencia del Salario Mínimo Legal Vigente, el grado de cumplimiento a la normatividad relacionada con dicha figura depende de dos determinantes. Uno, el grado de obediencia legal, que depende inversamente del porcentaje de violaciones a la norma (% de trabajadores asalariados con ingresos menores al SMLV) y otro, su incidencia modal, el cual se refiere al porcentaje de trabajadores asalariados con ingresos iguales al salario mínimo. En nuestro análisis evaluaremos la incidencia del salario mínimo para la población total asalariada e iremos ascendiendo en el espectro de formalidad laboral para analizar la forma en que dicho concepto puede apreciarse en el cumplimiento a la norma del ingreso salarial mínimo legal.

La tabla 4.2 se concentra en los ingresos promedio de los ocupados asalariados y su relación con el grado de cumplimiento que cada modalidad contractual tiene de la norma del salario mínimo legal. Como hemos venido argumentando, la relación teórica que cabría esperarse entre tipo de contrato y nivel de remuneración, los contratos a término indefinido exhiben los mayores niveles de remuneración promedio.

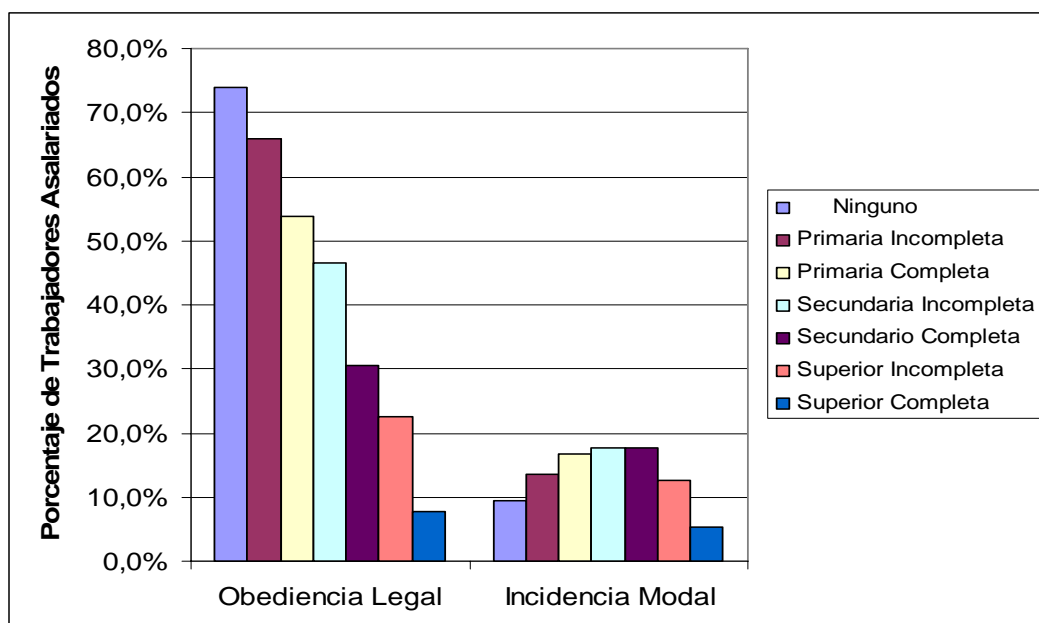
El cálculo de la incidencia del salario mínimo muestra graves niveles de incumplimiento a la norma. El 8.2% de los trabajadores asalariados con contrato a término indefinido ganan menos de un salario mínimo, porcentaje que se incrementa a 15.5% para los trabajadores con contrato a término fijo, y más grave aún a 63.9% para los trabajadores con contrato verbal de trabajo. El salario mínimo si parece ser un referente para los ingresos de los trabajadores con contrato a término fijo: 22.9% de dichos trabajadores recibe remuneraciones iguales a dicho nivel de salario.

Tabla 4. 2
Incidencia del Salario Mínimo Legal por tipo de contrato. ECV 2003

Ingreso Laboral Promedio	Tipo de Contrato	Ingreso Laboral promedio	
		Media	E. E.
	Indefinido	873.897	16967,6
	Fijo	585.092	14968,0
	Verbal	301.140	9854,5
Incidencia Directa del mínimo	Tipo de Contrato	Grado de Obediencia Legal	
		%	E. E.
	Indefinido	8,2%	0,006
	Fijo	15,5%	0,011
	Verbal	63,9%	0,008
	Tipo de Contrato	Incidencia Modal	
		%	E. E.
	Indefinido	14,3%	0,007
Fijo	22,9%	0,012	
Verbal	11,1%	0,005	

E.E. Error Estándar. Grado de Obediencia Legal= % de trabajadores que devengan menos que el mínimo. Incidencia Modal= % de trabajadores que devengan el salario mínimo, con un intervalo de +/- 5% de amplitud.

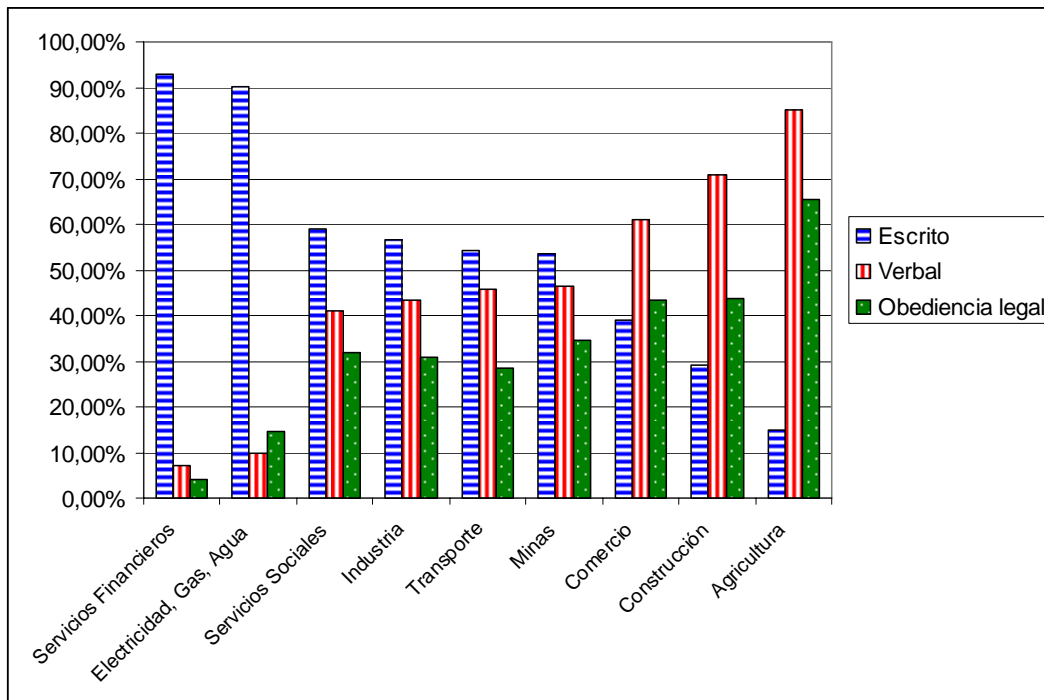
Gráfico 4. 7
Incidencia Directa del Salario Mínimo Legal por Nivel Educativo. ECV 2003



En cuanto a los niveles educativos, la principal conclusión es que la educación es uno de los principales elementos que autoreforza el cumplimiento a la norma del salario mínimo legal. El gráfico 4.7 muestra la incidencia modal y la obediencia legal (porcentaje de violaciones a la norma) por nivel educativo del trabajador asalariado. Resulta directo explicar la reducción de la violación a la norma a medida que se incrementa el nivel educativo de los trabajadores, es un elemento, como ya lo hemos recalcado, referente a la teoría del capital humano. La incidencia modal refleja el hecho de que dos valores mínimos pueden deberse a causas completamente opuestas: el primer valle, que indica que el 9.5% de los ocupados asalariados recibe 1 SMLV como ingreso mensual se relaciona con el hecho de que el porcentaje de trabajadores (73.9%) que al no contar con ningún nivel de educación, reciben menos de un SMLV: el nivel de evasión de la norma es tan alto, que a su vez, su nivel de cumplimiento directo es mínimo. El extremo opuesto del espectro de cumplimiento recalca, de nuevo, la forma en que empíricamente el mercado laboral Colombiano refleja hechos estilizados de la teoría de capital humano. El segundo valle se encuentra en el porcentaje de ocupados asalariados con educación superior completa, de los cuales el 5.4% recibe 1 SMLV. En este caso, la coherencia del valor mínimo se dirige al cumplimiento de la norma y al elevado ingreso promedio de los ocupados asalariados (\$1'209.535).

En cuanto a la relación entre influencia del grado de cumplimiento a la norma del Salario Mínimo Legal y la Rama de Actividad del empleo asalariado, la evidencia empírica provista por la ECV 03 refuerza la idea de que existe un patrón de correlación entre rama de actividad, modalidad de contrato de trabajo y grado de cumplimiento a la norma del salario mínimo (una proxy a la formalidad).

Gráfico 4.8
Incidencia del Contrato Escrito de Trabajo y Grado de Obediencia Legal al Salario Mínimo Legal por Rama de Actividad



El gráfico 4.8 retoma la información del Gráfico 4.3 y la combina con la información sobre Obediencia Legal a la norma del Salario Mínimo (% de trabajadores que reciben menos de 1 SMLV). Resulta clara la relación inversa entre incidencia del contrato escrito de trabajo y evasión al SML: por una parte los sectores la contratación es más intensiva en contratos escritos de trabajo, son aquellos donde la evasión al salario mínimo legal es menor, mientras que aquellos donde dicho contrato es menos frecuente, son a su vez los que contienen un mayor porcentaje de trabajadores recibiendo ingresos menores al salario mínimo legal vigente.

En términos de género cabe anotar que la incidencia del salario mínimo muestra patrones diferenciadores. El ingreso promedio de la mujer ocupada asalariada exhibe un diferencial del 9.82% con respecto al del hombre asalariado. Este cálculo debe tomarse con beneficio de inventario dado que no se controla por la distribución de habilidades femenina y masculina y ellas se suponen iguales. Por otra parte, más mujeres reciben salarios menores al mínimo legal (40.4% de las mujeres contra 36.9% de los hombres), el porcentaje de trabajadores que reciben 1 SML es algo más igualitario: 13.6% de los

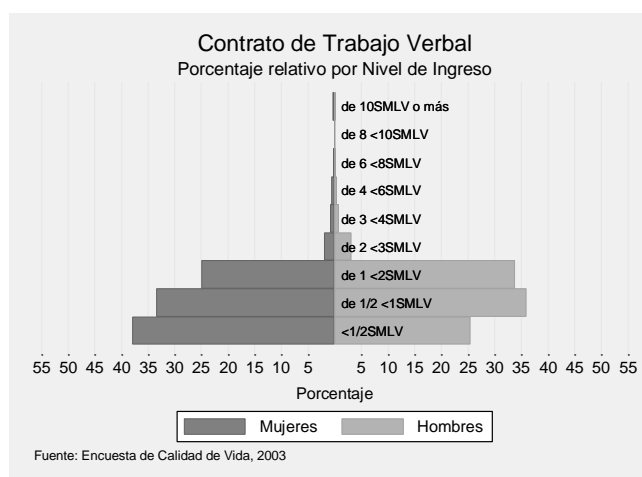
hombres reciben dicho nivel de salario, mientras que dicho porcentaje es de 14.4% para las mujeres.

4.2.b.2 Estructura de los Ingresos laborales de la Población Asalariada: Encuesta de Calidad de Vida

La información del módulo de fuerza de trabajo de la ECV ha sido modificada para poder analizar la relación existente entre ingresos laborales, medidos en SMLV y las diferentes modalidades contractuales de los trabajadores asalariados. La principal lección tiene que ver con el contrato escrito de trabajo como figura legalmente reforzable que por lo tanto se relaciona con un mayor grado de cumplimiento de la norma del salario mínimo legal.

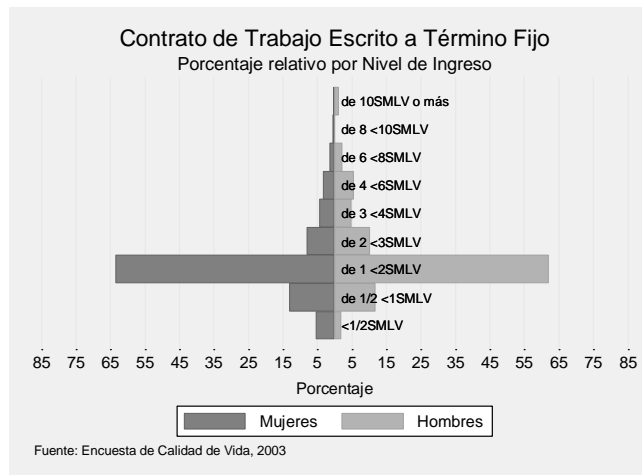
El panel de gráficas 4.9 muestra el cambio en la distribución de ocupados asalariados por nivel de ingreso (medido en función del SMLV para el año 2003) y tipo de contrato. Claramente pueden apreciarse ciertos hechos estilizados ya analizados: la relación laboral verbal implica menores niveles de remuneración y mayor evasión a la norma del salario mínimo legal, lo cual claramente puede deberse a la baja capacidad del trabajador de reforzar la normativa.

Gráfico 4.9
Ocupados Asalariados por Nivel de Ingreso y Género

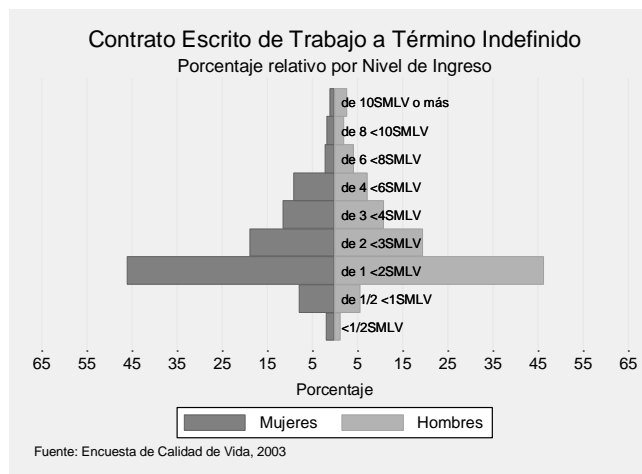


En cuanto a la población con contrato verbal de trabajo, resulta claramente problemática para los intereses de este estudio la condición de sus ingresos. El 65.4% de dichos asalariados recibe ingresos menores a un salario mínimo legal vigente. Las mujeres son el género más particularmente afectado por la deficiencia de ingresos que implica la

irregular relación laboral basada en el contrato de trabajo verbal: mientras que el porcentaje de hombres que recibían menos de ½ salario mínimo era de 25.5%, dicho porcentaje era del 38% de las mujeres.



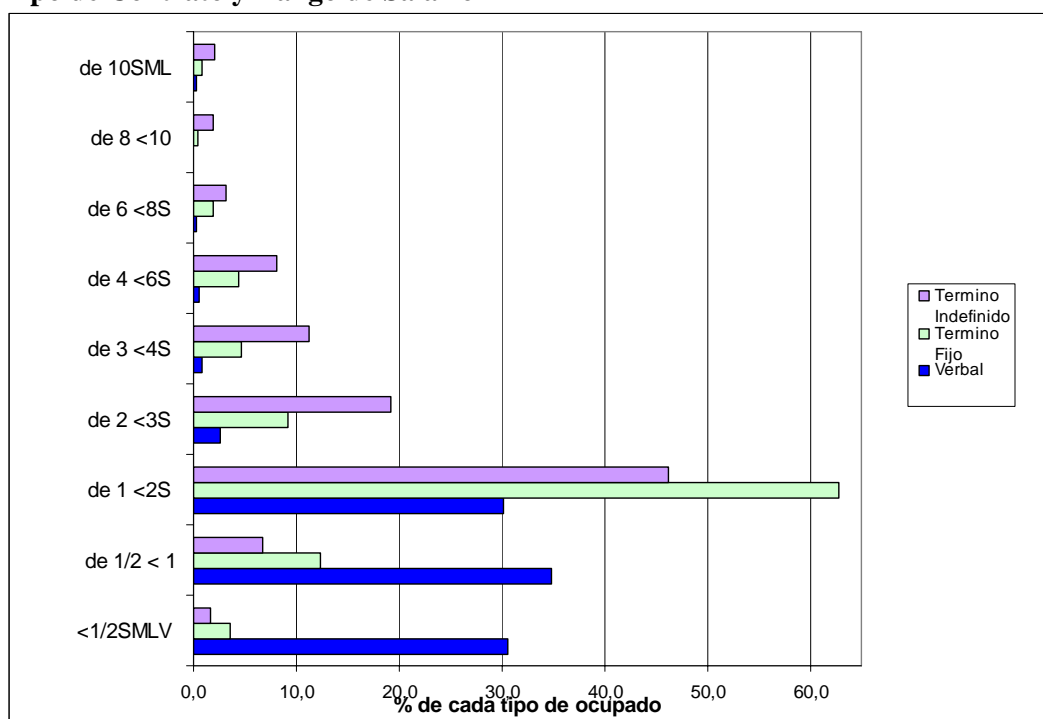
La aparición del contrato escrito de trabajo refuerza en parte la normatividad relacionada con la incidencia directa o indirecta del salario mínimo legal. El porcentaje de trabajadores con contrato escrito de trabajo que recibe menos de 1 salario mínimo se reduce a 15.9%, mientras que el refuerzo de la norma se aprecia en el porcentaje de trabajadores que reciben un nivel de salario que oscila entre 1 y 2 SMLV: 62.8%.



El comportamiento de los ingresos de los trabajadores con contrato de trabajo a término indefinido refuerza finalmente las consideraciones que sobre la importancia que tiene la teoría del capital humano como marco conceptual para explicar la relación entre el perfil del trabajador, su nivel de remuneración y la modalidad contractual con la cual es

vinculado a la empresa, que hemos resaltado en este análisis y que reforzamos en el marco teórico. La distribución de dichos trabajadores, sin ser notoriamente homogénea, al menos si exhibe una participación mayor de trabajadores con niveles de ingresos superiores (más de 4 salarios mínimos legales vigentes de 2003. La combinación entre un salario mayor y una vinculación más prolongada y cercana con el puesto de trabajo son, para un empresario maximizador de la utilidad, una expresión de la combinación entre productividad laboral y un mecanismo laboral que permite retener al trabajador apropiado.

Gráfico 4. 10.
Tipo de Contrato y Rango de Salario



El gráfico 4.10 sintetiza la relación entre rango de ingresos y modalidad contractual. Se identifican claramente los tres estratos de formalidad generados por la relación tipo de contrato – rango de ingresos: 1) bajos ingresos, incluso con elevada violación a la norma del salario mínimo legal y contratos verbales de trabajo, 2) una relativa mejora en ingresos, en particular explicada por el cumplimiento a la norma del contrato escrito, que por ser a término fijo no está altamente influenciado por el deseo del empresario de retener al trabajador, con lo cual no ofrece ni una remuneración elevada ni un mecanismo contractual de vinculación prolongada, y 3) las remuneraciones salariales más elevadas asociadas a mecanismos contractuales que implican mayor estabilidad y

duración del vínculo laboral, y que indirectamente remiten a elementos teóricos de capital humano: trabajadores productivos que reciben mayores remuneraciones y con contratos más prolongados, reforzables y explícitos.

4. 3. Contratos de Trabajo y Mecanismos de Protección Social. Evidencia en la ECV 2003

A continuación se presentan las principales tendencias de protección social y su correspondiente relación con las formas contractuales. Se describe la seguridad social en salud, pensiones y la afiliación al sistema de riesgos profesionales según tipos contractuales y según rama de actividad. Adicionalmente se contrasta la consistencia entre los afiliados al sistema de seguridad social en salud frente a la afiliación a pensiones.

Afiliación a Salud

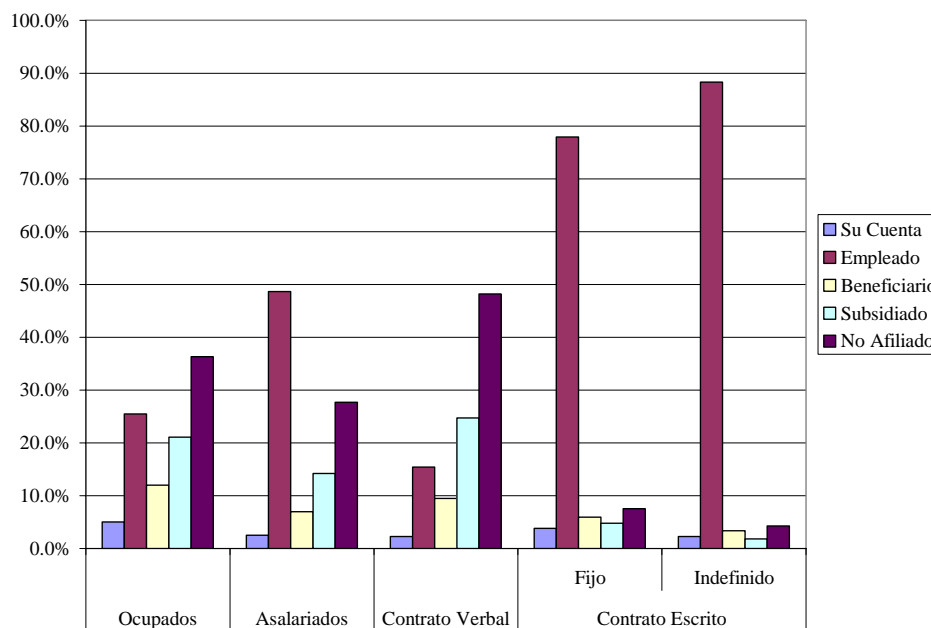
Según la Encuesta de Calidad de Vida 2003 (Gráfico 4.11), cerca del 36.4% de los ocupados no están afiliados al sistema de seguridad social en salud. Sólo el 5% paga por su cuenta la totalidad de la afiliación, al 25.5% el empleador paga por su afiliación, el 21.1% pertenece al régimen subsidiado y el porcentaje restante se encuentra como afiliado como beneficiario.

Al discriminar esas categorías para el total de asalariados, se encuentra que cerca del 49% cuenta con el pago de la seguridad en salud por parte del empleador, un 27.7% no cuenta con afiliación y cerca del 14% pertenece al régimen subsidiado. Cuando se desagrega la información entre aquellos con contrato verbal y aquellos con contrato escrito, se encuentra que la tendencia es disímil entre estas dos categorías. Mientras que el 48% y el 25% de los asalariados con contrato verbal son vinculados o pertenecen al régimen subsidiado, el 88.3% y el 78% de los trabajadores con contrato escrito a término indefinido y contrato escrito a término fijo respectivamente pertenecen al régimen contributivo de salud.

Aunque se presentan estos contrastes, existe evidencia que cerca del 12.4% de los asalariados con contrato fijo y el 6.1% de los de contrato indefinido pertenecen al

régimen subsidiado o no están afiliados al régimen de salud. Lo que indica es que existe una evasión por parte de los empleadores en afiliar a sus empleados al régimen contributivo, o bien que priman unos incentivos por parte de los empleados para no perder su afiliación al régimen subsidiado.

Gráfico 4. 11
Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud según aportante, Total Nacional ECV 2003



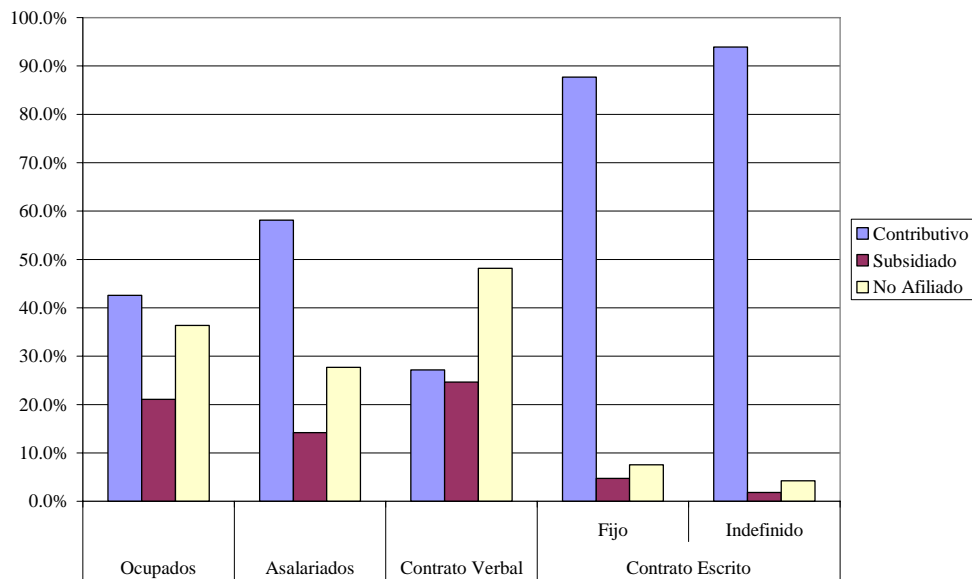
En este sentido se presenta en el Gráfico 4.11 el sistema de salud al que pertenecen aquellos individuos afiliados al sistema de salud. En un principio, los ocupados asalariados presentan un mayor porcentaje de afiliados al régimen contributivo (58%) que los otros ocupados (42%). La tendencia que se describe es clara, a medida que se incrementa la “formalidad” del tipo de contrato, el componente de afiliados al sistema contributivo es mayor y la proporción de afiliados al sistema subsidiado disminuye. Mientras que el 93% de los trabajadores con contrato a término indefinido pertenecen al régimen contributivo, este porcentaje no supera el 28% para los trabajadores que poseen contrato verbal.

Así mismo, se deja entrever en el gráfico 4.12 que cerca del 12.3% de los trabajadores que poseen un contrato escrito a término fijo, se encuentran afiliados a un sistema que

no les corresponde según las disposiciones legales. El 4.8% pertenecen al subsidiado y cerca del 8% no están afiliados. Para el caso de los trabajadores con contrato a término indefinido esta situación representa cerca del 6%. Estos remanentes pueden indicar ciertas tendencias de los empleadores a evadir la contribución en seguridad social en salud para sus empleados.

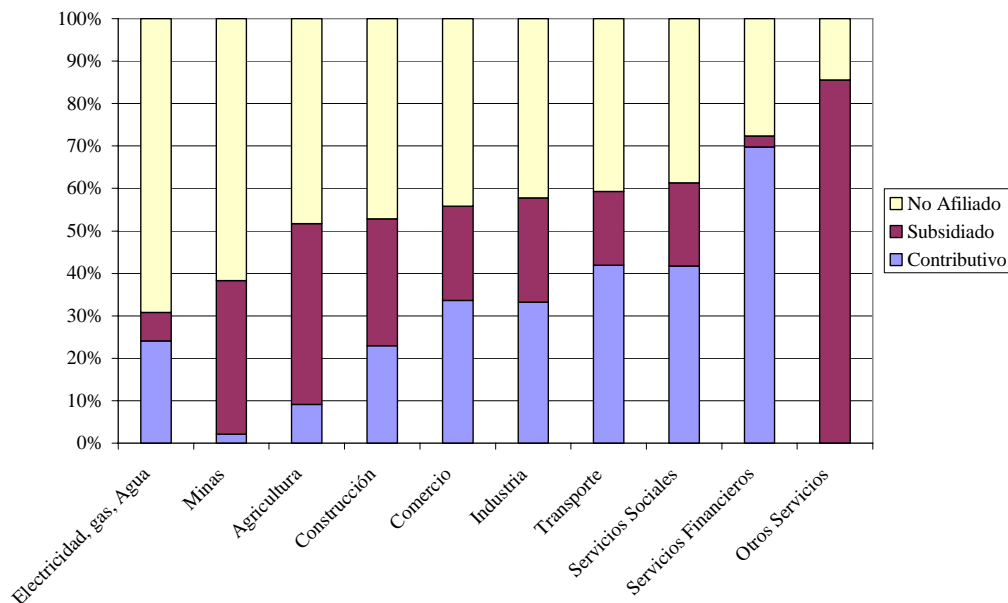
Por su parte, cerca de la mitad de los trabajadores con contrato verbal de trabajo se encuentra desafiados al sistema de seguridad social en salud y el 25% pertenecen al régimen subsidiado.

Gráfico 4. 12
Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud por regímenes, Total Nacional ECV 2003



Esta misma desagregación por tipo de afiliación se discrimina, para todo el universo de asalariados, según la actividad de la firma (Gráfico 4.13). De esta manera se percibe una tendencia clara a la sub-afiliación en los sectores primarios de la producción, así mismo la tasa de afiliación al régimen subsidiado es mayor en estos sectores.

Gráfico 4. 13
Regímenes de afiliación a salud por actividad de la firma para Asalariados, Total Nacional ECV 2003

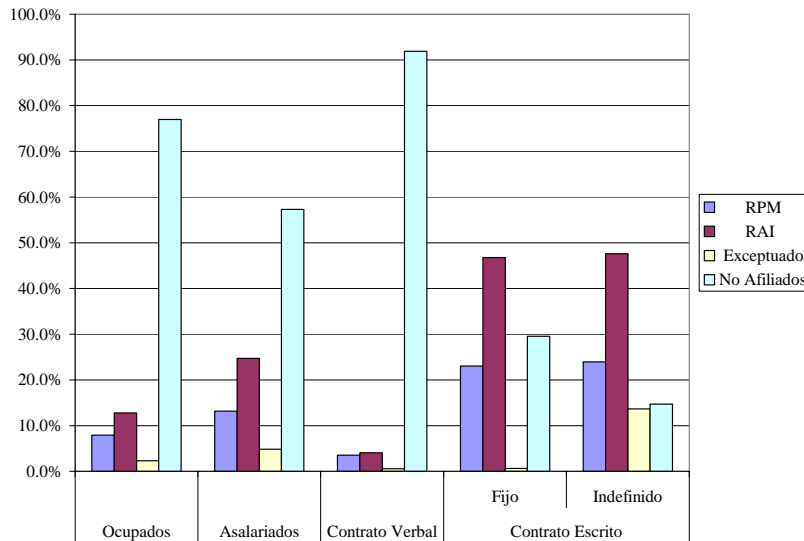


Afiliación a Pensiones

En el régimen de seguridad social en pensiones (Gráfico 4.14), presenta menores tasas de cobertura que su contraparte en el régimen de salud. El 77% de los ocupados no cuentan con una afiliación al régimen pensional. Como es de esperarse, las menores tasas de no afiliación se cuentan en los asalariados con contrato a término indefinido (14.7%) y a término fijo (19.6%). La tendencia descrita implica que a medida que existe una mayor formalización del instrumento contractual, existirá una mayor probabilidad a afiliarse al sistema pensional.

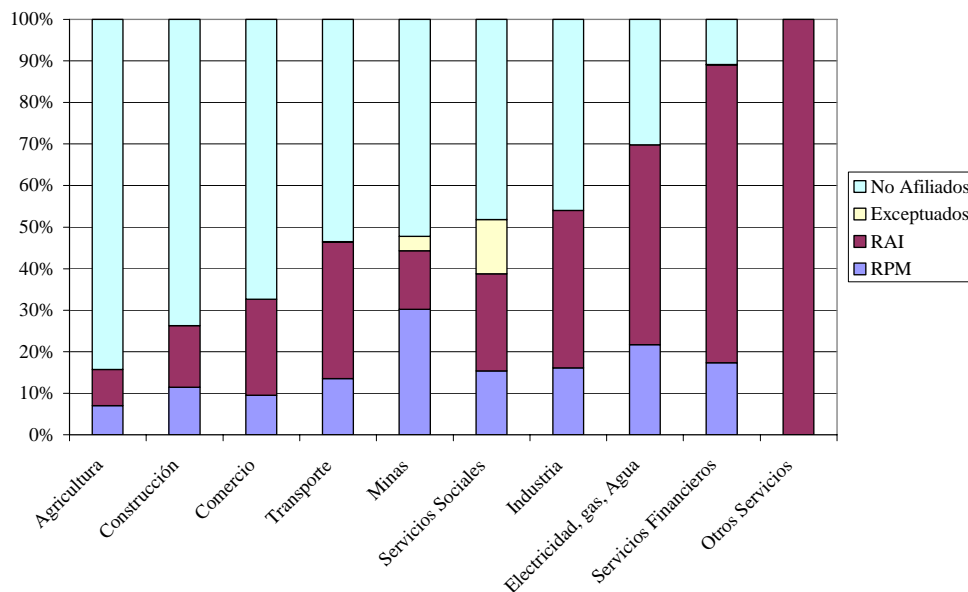
Al discriminar entre regímenes pensionales se encuentra también una mayor tasa de afiliados activos en el Régimen de Ahorro Individual (RAI) que en el Régimen de Prima Media (RPM) para todas las categorías de Asalariados. La brecha entre la tasa de afiliación de estos dos regímenes es menor en los asalariados con contrato verbal

Gráfico 4. 14
Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Pensiones por regímenes, Total Nacional ECV 2003



Al realizar el análisis por rama de actividad de la firma del trabajador se encuentra que en los sectores primarios la tasa de no afiliados supera en todos los casos el 50%. De manera general, la tasa de afiliación al Régimen de Ahorro Individual es mayor que la tasa de afiliación al Régimen de Prima Media (sólo para Minas se revierte esa tendencia).

Gráfico 4. 15
Regímenes de afiliación a pensiones por actividad de la firma para Asalariados, Total Nacional ECV 2003



La Tabla 4.3 presenta una posible manera de contrastar evasión desde la perspectiva del empleador y del empleado frente a los dos principales pilares del sistema de seguridad social, Salud y Pensiones. Se presentan cuatro paneles (uno para asalariados, y los otros tres por cada una de las modalidades contractuales) en cada uno de los cuales se contrasta el ente que hace la contribución al régimen de salud frente a si el individuo está o no afiliado al sistema pensional. El primer panel indica que el 70% de los asalariados que pagan por su cuenta la afiliación al sistema de salud, no se encuentran afiliados al sistema pensional. Así mismo, un 20% de aquellos que están afiliados porque el empleador paga la totalidad de los aportes a salud se encuentran desafiados al sistema pensional. Es de notar que los asalariados que están afiliados al sistema subsidiado en salud presentan una tasa cercana al 100% de no afiliación al sistema pensional.

Esta tendencia se agudiza para las formas contractuales menos formales (contrato verbal). Para esta categoría contractual, sólo el 17% de los que pagan por su afiliación a salud, están a su vez afiliados al sistema pensional. De igual manera, el 56% de estos asalariados a quienes el empleador les paga la totalidad de los aportes en salud están afiliados al sistema pensional.

Por su parte, para los asalariados con contrato escrito de trabajo, tanto fijo como indefinido, se tiene que, de aquellos que pagan por su cuenta la totalidad de los aportes a salud cerca del 50% no cotizan al sistema pensional. La evasión, al régimen pensional, por parte de los empleadores que ofrecen este tipo de contratos es mucho menor que en los casos descritos anteriormente. Para los asalariados con contrato escrito cuyo empleador paga la totalidad del aporte a salud, el 82% también está afiliado al sistema pensional, mientras que para los asalariados con contrato indefinido bajo la misma característica, la tasa asciende al 90%.

A manera de epítome, se percibe que los asalariados que deben cotizar por su cuenta la totalidad del aporte a salud, presentarán una menor probabilidad a cotizar también al régimen pensional que aquellos asalariados cuyo empleador se encarga de la totalidad del aporte en salud. Las explicaciones pueden ser diversas, y en todo momento indican un comportamiento miope pero racional de los empleados, en el sentido que tienden a evadir el aporte a pensiones por falta de prospección, ya que el riesgo de envejecer es

mucho menor al riesgo de enfermarse y por tanto hacen su aporte a salud más no al de pensiones. De esta manera se está confirmando un cierto sesgo por el presente, en la medida que el ordenamiento de preferencias por parte del empleado está determinado inicialmente por la búsqueda de generación de ingreso, luego garantizar un estado de salud óptimo para poder disfrutar de él y por último se encuentra la prospección de asegurarse ante la disminución de capacidades en la vejez.

Tabla 4. 3
Contraste entre Régimen Pensional y Régimen de Salud, Total Nacional ECV 2003

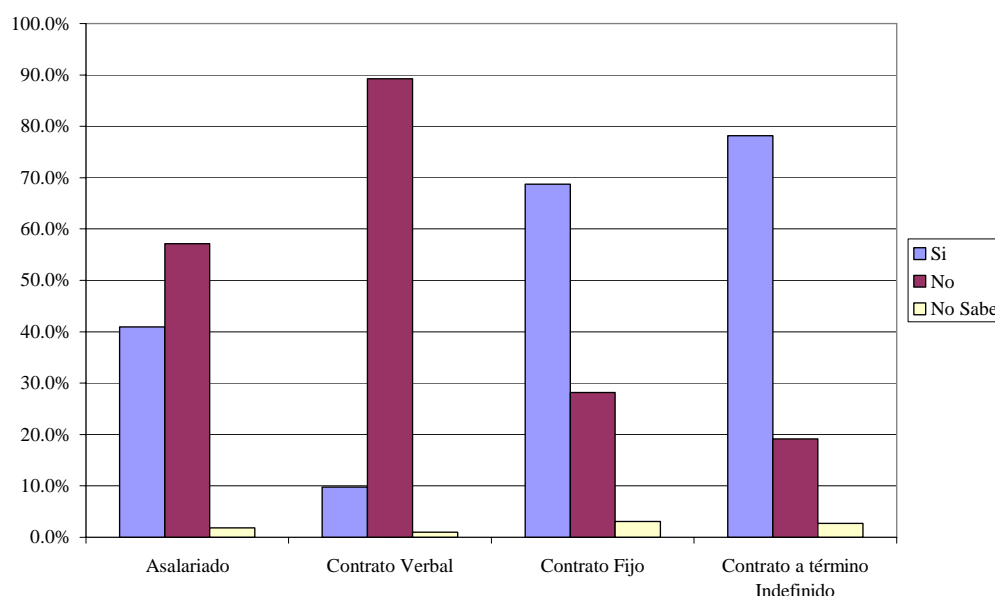
Quién paga por salud	Afiliación a Pensiones, Asalariados			
	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	29.0%	0.8%	69.9%	100.0%
Empleado	73.5%	4.7%	19.9%	100.0%
Beneficiario	10.1%	0.7%	89.1%	100.0%
Subsidiado	1.7%	0.0%	98.3%	100.0%
No Afiliado	2.1%	0.2%	97.7%	100.0%
Total	22.5%	1.4%	75.6%	100.0%
Quién paga por salud	Afiliación a Pensiones, Contrato Verbal			
	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	17.4%	0.0%	82.4%	100.0%
Empleado	38.3%	4.4%	56.2%	100.0%
Beneficiario	5.0%	0.1%	94.9%	100.0%
Subsidiado	1.4%	0.0%	98.6%	100.0%
No Afiliado	1.7%	0.2%	98.1%	100.0%
Total	7.9%	0.8%	91.1%	100.0%
Quién paga por salud	Afiliación a Pensiones, Contrato Fijo			
	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	50.3%	0.0%	49.7%	100.0%
Empleado	81.5%	0.6%	16.8%	100.0%
Beneficiario	40.5%	0.7%	58.8%	100.0%
Subsidiado	15.6%	0.0%	84.4%	100.0%
No Afiliado	13.9%	0.0%	86.1%	100.0%
Total	69.7%	0.5%	29.0%	100.0%
Quién paga por salud	Afiliación a Pensiones, Contrato Indefinido			
	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	48.8%	0.0%	51.2%	100.0%
Empleado	90.2%	0.7%	8.0%	100.0%
Beneficiario	56.8%	0.0%	43.2%	100.0%
Subsidiado	34.0%	0.0%	66.0%	100.0%
No Afiliado	23.5%	0.1%	76.4%	100.0%
Total	84.3%	0.6%	14.1%	100.0%

Afiliación a una Administradora de Riesgos Profesionales

Por último se describirá la afiliación al sistema de riesgos profesionales que debe estar contemplado en los aportes por parte del empleador. En Colombia existen cerca de 3'526.232 asalariados, aproximadamente el 41%, que cuentan con riesgos profesionales.

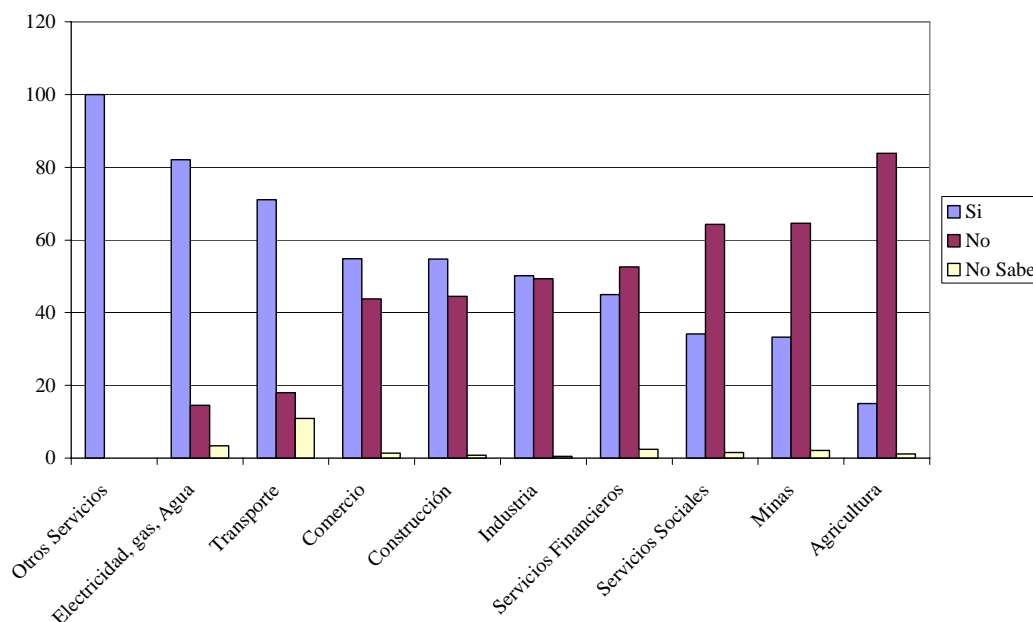
Como puede apreciarse en el Gráfico 4.16, los asalariados con contrato verbal de trabajo son los asalariados que menor porcentaje de su población cuenta con este sistema contingente (sólo el 10%), mientras que a medida que se formaliza el instrumento contractual (de término fijo a término indefinido) el porcentaje de asalariados cubiertos por una administradora de riesgos profesionales aumenta (cerca del 78% de los asalariados con contrato a término indefinido está cubierto frente a riesgos profesionales)

Gráfico 4. 16
Afiliación al Sistema de Riesgos Profesionales por tipo de contrato, Total Nacional ECV 2003



El Gráfico 4.17 permite establecer la afiliación al sistema de riesgos profesionales según la actividad de la firma a la que pertenece el asalariado. Lo que se observa es que los sectores terciarios y secundarios tienden a presentar una mayor tasa de afiliación que los sectores primarios. Lo cual puede ser en cierto modo consistente con el grado de transformación de materias en cada uno de los sectores y las labores que deben implementar, lo cual implica diferenciales de riesgo en cada una de las actividades. Un empleado del sector transporte o industria posee una labor que puede ser más riesgosa que un individuo que labora en el sector de servicios financieros.

Gráfico 4. 17
Afiliación al Sistema de Riesgos Profesionales por rama de actividad, Total Nacional ECV 2003



4.4. Determinantes del Tipo de Contrato y de la Afiliación a los Mecanismos de Protección Social. Evidencia Econométrica en la ECV 2003

Esta sección busca resumir las características básicas encontradas en las secciones precedentes acerca de los perfiles de los asalariados con Contrato Escrito de trabajo. Así mismo busca revelar los determinantes sobre la probabilidad de que al individuo se le ofrezca un contrato que implique un mayor grado de formalización en la relación contractual. Para lograr esto se hace uso de los modelos de elección discreta Probit y Probit Ordenado.

Se observará como las características de género, edad, nivel educativo, rama de actividad, estrato socioeconómico y el grado de formalidad de la relación contractual, afectan la probabilidad de que el individuo se encuentre afiliado a los regímenes de protección social en salud y pensiones. De esta manera, se podrán analizar las transiciones entre los afiliados al sistema vinculado, subsidiado y contributivo en salud, así como se podrá detallar de qué modo, las características de los individuos pueden afectar la probabilidad de estar aportando al régimen de prima media, de ahorro individual o de no estar afiliado al sistema pensional.

Las tablas de salida a las que hace referencia esta sección se encuentran incluidas en el anexo. Los ejercicios econométricos que se realizaron para el análisis están resumidos en la Tabla 4. 4.

Tabla 4. 4
Ejercicios Econométricos

Ejercicios Econométricos: Tipo de Contrato
Ejercicio 1: <i>Determinantes de tener Contrato Escrito de Trabajo. Corrección por Sesgo de Selección tipo Heckman</i> - Se controla por la probabilidad de ser Ocupado Asalariado
Ejercicio 2: <i>Determinantes de tener Contrato Escrito de Trabajo a Término Indefinido</i>
Ejercicios Econométricos: Protección Social en Salud y Pensiones
Ejercicio 3: <i>Determinantes de Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Pensiones</i> - Se discrimina entre No Afiliado, Afiliado al Régimen de Prima Media y Afiliado al Régimen de Ahorro Individual
Ejercicio 4: <i>Determinantes de Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud</i> - Se discrimina entre No Afiliado o Vinculado, Afiliado al Sistema Subsidiado, Afiliado al Sistema Contributivo

Determinantes de las formas contractuales

El primero de los ejercicios seguirá la metodología de Sesgo de Selectividad de Heckman aplicado a modelos de elección discreta. En este sentido, el primero caso lo que se tiene es un modelo que explica los determinantes de que un trabajador posea un contrato escrito de trabajo dado un perfil socioeconómico. Al realizar este ejercicio se estaría obviando a un grupo poblacional que no hace parte de los ocupados asalariados. La encuesta está diseñada de forma tal que se puede conocer las características de todos los individuos de la Población en Edad de Trabajar y por tanto se podría conocer el perfil tanto de los ocupados asalariados como de los ocupados no asalariados.

De esta forma se está corrigiendo la estimación mediante el mecanismo de sesgo de selección mediante la metodología de Heckman (1979). El instrumento indica que la ecuación básica que explica la probabilidad de tener un contrato escrito de trabajo, debe incluir la probabilidad de que el individuo, dadas sus características, se encuentre dentro de la población ocupada asalariada.

Por tanto, se planteará la ecuación básica de probabilidad de tener contrato escrito de trabajo, la estimación sigue el método econométrico de máxima verosimilitud y

adicional a las características del individuo, que entrarán en la estimación como las variables independientes, se controlará por la probabilidad de que el individuo sea un ocupado asalariado o no dadas sus características (siguiendo un modelo Probit). Este instrumento econométrico se conoce como Modelo Probit con sesgo de selectividad.

La siguiente ecuación resume la estimación que se realizará en el ejercicio 1 econométrico:

$$\Pr[\text{Escrito} | \text{Region}, \text{Urbano}, \text{Ocupacion}] = \beta_0 + \beta_1 \text{edad}_i + \beta_2 \text{sexo}_i + \beta_3 \text{estrato}_i + \beta_4 \text{educa}_i + \beta_5 \text{actfirm}_i + \rho \lambda (\gamma_0 + \gamma_1 \text{region}_i + \gamma_2 \text{urbano}_i + \gamma_3 \text{ocupacion}_i)$$

De este modo se evaluará la relación entre la probabilidad de tener un contrato escrito de trabajo, la edad del individuo, su género (cuyo punto de partida será la mujer), el estrato socioeconómico (especificando las desviaciones respecto a los hogares que no tienen servicio de energía eléctrica o pertenecen al estrato 1), el nivel educativo (tomando como grupo de control a los individuos que no poseen ningún grado de instrucción) y la actividad de la firma a la que pertenece (tomando como referencia el sector agrícola).

De igual manera se controlará por unas características del individuo (λ) que influyen en la probabilidad de que el individuo sea ocupado asalariado (ρ), estas características son en su orden, región geográfica en la que habita, si habita en zona urbana o rural y su categoría ocupacional. El coeficiente ρ se interpreta como la probabilidad de que el individuo sea ocupado asalariado o no. Es este parámetro el que permite la especificación por sesgo de selección.

Los resultados de este primer ejercicio simplemente comprueban y sustentan aún más las regularidades encontradas en las estadísticas descriptivas (véase Cuadro 4. 9). En esa tabla se presentan en la primera columna los coeficientes estimados por el modelo y en la columna de la derecha su respectivo aporte marginal sobre la probabilidad de tener contrato escrito de trabajo. En el caso del efecto marginal de una variable discreta debe evaluarse las probabilidades resultantes cuando la variable dummy toma en el valor de 1 con las probabilidades que se obtienen al asumir el valor de 0, manteniendo las demás variables constantes, la diferencia de estas dos probabilidades determinará el efecto de

que una variable dummy pase de un valor a otro sobre la probabilidad de tener contrato escrito o no.

En un principio se sustenta la hipótesis de que debía controlarse por sesgo de selectividad puesto que el coeficiente reportado λ es significativo.

Adicionalmente, se observa que las variables que presentan la mayor elasticidad sobre la probabilidad son en su orden el género del individuo y el nivel educativo. Es decir que un hombre, luego de controlar por las demás variables, posee cerca de un 0.75% más de probabilidad de contar con un contrato escrito que una mujer. Así mismo, los individuos con mayor grado de instrucción presentan un 0.64% más de probabilidad de contar con un contrato escrito. Los trabajadores que pertenecen al sector terciario tienen mayor probabilidad de contar con este tipo de contratos. Otra regularidad encontrada que va a favor de la teoría de capital humano es que los individuos que cuentan con una mayor experiencia potencial, cuya Proxy es la edad, tendrán una mayor probabilidad de formalizar su relación contractual

El siguiente ejercicio econométrico realizado (ejercicio 2) intentaba dilucidar los determinantes del contrato a término indefinido. De este modo se encuentra (véase el Cuadro 4. 10) que el factor que más influye sobre la probabilidad de tener un contrato a término indefinido es poseer títulos de educación superior. De igual manera se encuentra que existe una relación creciente entre estratos económicos elevados y trabajadores con contrato a término indefinido, lo que indica que este tipo de contrato se ofrece a una élite de trabajadores.

Determinantes de la protección social en salud y pensiones

Los modelos que se plantearon para la afiliación al sistema de seguridad social en salud siguen la metodología de Modelos Probit Ordenados. Si se quisiera, se podría especificar un modelo binario en el cual la variable dependiente (q) tomará el valor de 1 si el individuo está afiliado al sistema de salud o de pensiones y 0 si no lo está. En este sentido se analizaría el efecto de las características del individuo sobre la probabilidad de que este se encuentre cotizando a protección social. De esta manera el modelo especificado tendría la forma

$$\Pr[q = 1] = f(\beta X + \varepsilon)$$

Donde X representa el vector de características y ε el término de error.

Dado que la ECV de 2003 es mucho más rica en información concerniente al régimen al que pertenece el afiliado, es conveniente hacer uso de herramientas que permitan discernir sobre la probabilidad de que en un individuo esté afiliado pero adicionalmente, sobre la probabilidad de que esté afiliado a un régimen específico. En este sentido la herramienta que se utilizará serán los Modelos de Elección Discreta Ordenados,²⁴ a continuación se presente parte de la metodología. Para cada uno de los dos sistemas de interés (Salud y Pensiones)

Sistema de Seguridad Social en Pensiones (ejercicio 3, Cuadro 4. 11)	Sistema de Seguridad Social en Salud (ejercicio 4, Cuadro 4. 12)
$\begin{cases} q = 0, \text{ si No esta afiliado} \\ q = 1, \text{ si Regimen Prima Media} \\ q = 2, \text{ si Regimen Ahorro Individual} \end{cases}$	$\begin{cases} q = 0, \text{ si No esta afiliado} \\ q = 1, \text{ si Sistema Subsidiado} \\ q = 2, \text{ si Sistema Contributivo} \end{cases}$

Es decir, la variable dependiente tomará distintos valores según el régimen pensional (o de salud) al que pertenezca, el modelo a estimar tendrá entonces la forma

$$\left. \begin{array}{l} \Pr[q = 0] \\ \Pr[q = 1] \\ \Pr[q = 2] \end{array} \right\} f[\beta X + \varepsilon]$$

Cada uno de los cortes (entre no afiliado, RPM y RAI para el caso pensional; y entre no afiliado, subsidiado y contributivo para el sistema de salud) dependería de una información que no es observada y por tanto no se detalla en la especificación del modelo. El supuesto que se asumirá es el de normalidad de los errores estándar. Para cada sistema de protección se definieron tres modelos. En el *modelo 1* se incluye en el vector de características X las variables relacionadas a la edad, género, estrato socioeconómico, nivel educativo, y la probabilidad de contar con contrato escrito de

²⁴ Véase Greene (2000) y Borooah (2001) para un tratamiento teórico más extenso

trabajo; en el *modelo 2* se incluye al vector de características anterior, el rango de ingreso laboral; y en el *modelo 3* la especificación incluye dummies multiplicativas para asalariados y asalariados con contrato escrito por el ingreso laboral devengado.

La Cuadro 4. 11 presenta los coeficientes estimados para el régimen pensional y la Cuadro 4.14 presenta los efectos marginales para cada una de las categorías de afiliación. Por su parte, la Cuadro 4. 12 presenta los coeficientes relacionados con el sistema de seguridad social en salud y la Cuadro 4. 13 presenta los efectos marginales.

Los principales resultados para el Sistema de Seguridad Social en Pensiones y de Salud son los siguientes:

- Los hombres tienen una mayor probabilidad de estar afiliados al sistema pensional (tanto al RPM como al RAI) pero no al régimen contributivo de salud.
- El nivel educativo tiene un efecto positivo sobre la probabilidad de pertenecer al régimen contributivo de salud y ese efecto positivo es creciente con el nivel de instrucción.
- De igual manera, los individuos con mayor nivel educativo presentan una menor probabilidad de pertenecer al sistema subsidiado o bien estar en situación de vinculados al sistema de salud
- En el sistema pensional el nivel educativo tiene efecto positivo y creciente sobre la afiliación, y es mucho más elástico en el RAI que en el RPM.
- El parámetro más elástico que pareciera garantizar la afiliación al sistema pensional es que el individuo tenga un contrato escrito de trabajo. Es decir, un asalariado con contrato escrito de trabajo tiene una probabilidad de 0.44% mayor que un asalariado con contrato verbal.
- El efecto del contrato escrito también es bastante elástico para el régimen de salud. La probabilidad de que un asalariado con contrato escrito cuente con seguridad social en salud es 0.46% mayor que un asalariado con contrato verbal
- La actividad de la firma a la que pertenece el empleado es un factor determinante en la probabilidad de pertenecer al régimen subsidiado o no. En términos generales, los trabajadores del sector agropecuario poseen la mayor probabilidad de pertenecer al régimen subsidiado luego de descontar por las demás variables.

- La relación entre régimen pensional y actividad de la firma es clara. Todos los empleados, a diferencia de Industria Manufacturera, Transporte, poseen una mayor probabilidad de pertenecer al RAI que los empleados del sector agrícola.
- El efecto del ingreso laboral es fuertemente marcado hacia arriba, un individuo que devengue entre 3 y 4 salarios mínimos tendrá una probabilidad 0.25% mayor de estar afiliado al régimen contributivo que un individuo que obtenga menos de medio salario mínimo. Esta característica es más elástica para los salarios más altos
- El mismo efecto del rango salarial que se describe para el sistema de salud se presenta en la afiliación al sistema de pensiones. Por ejemplo, un individuo que devengue entre 6 y 8 salarios mínimos, aumentará en 0.5% la probabilidad de contar con afiliación a pensiones en el RAI. El efecto del rango salarial es también creciente para el RPM pero mucho menos elástico que para el RAI.

ANEXO CAPITULO 4

Cuadro 4. 1

Caracterización de la Población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (datos absolutos). ECV 2003

Edad	Otro Ocupado *	Asalariado **	Total
12 a15	444262	167249	611512
16a20	775058	858843	1633900
21a25	891974	1410981	2302955
26a30	986097	1313272	2299369
31a35	1116970	1210440	2327410
36a40	1266964	1191748	2458712
41a45	1027190	935554	1962744
46a50	899820	682302	1582122
51a55	766334	416497	1182831
56a60	549200	212391	761592
61a65	411317	122609	533925
66a70	267388	40419	307807
71a75	190370	29492	219862
76a80	89263	9350	98613
Mayores de 80	36041	3622	39663
Total	9718249	8604767	18323015
Género			
Hombre	5830327	4888125	10718452
Mujer	3887922	3716642	7604564
Total	9718249	8604767	18323015
Área de Residencia			
Cabecera	6507895	7001347	13509242
Resto	3210354	1603420	4813774
Total	9718249	8604767	18323015
Nivel Educativo			
Ninguno	882635	315182	1197816
Primaria Incompleto	2330857	1147645	3478503
Primaria Completo	1636483	1191146	2827629
Secundaria Incompleta	2165297	1754739	3920035
Secundaria Completa	1444579	1871016	3315595
Superior Incompleta	428956	706457	1135413
Superior Completa	829442	1618583	2448024
Total	9718249	8604767	18323015
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador.			
** Obrero o empleado particular o del gobierno, Jornalero, Empleado Doméstico.			

Cuadro 4. 2

Caracterización de la Población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (como porcentaje del total). ECV 2003

Edad	Otro Ocupado *	Asalariado **	Total
12 a15	72,65%	27,35%	100,00%
16a20	47,44%	52,56%	100,00%
21a25	38,73%	61,27%	100,00%
26a30	42,89%	57,11%	100,00%
31a35	47,99%	52,01%	100,00%
36a40	51,53%	48,47%	100,00%
41a45	52,33%	47,67%	100,00%
46a50	56,87%	43,13%	100,00%
51a55	64,79%	35,21%	100,00%
56a60	72,11%	27,89%	100,00%
61a65	77,04%	22,96%	100,00%
66a70	86,87%	13,13%	100,00%
71a75	86,59%	13,41%	100,00%
76a80	90,52%	9,48%	100,00%
Mayores de 80	90,87%	9,13%	100,00%
Total	53,04%	46,96%	100,00%
Género			
Hombre	54,40%	45,60%	100,00%
Mujer	51,13%	48,87%	100,00%
Total	53,04%	46,96%	100,00%
Área de Residencia			
Cabecera	48,17%	51,83%	100,00%
Resto	66,69%	33,31%	100,00%
Total	53,04%	46,96%	100,00%
Nivel Educativo			
Ninguno	73,69%	26,31%	100,00%
Primaria Incompleto	67,01%	32,99%	100,00%
Primaria Completo	57,87%	42,13%	100,00%
Secundaria Incompleta	55,24%	44,76%	100,00%
Secundaria Completa	43,57%	56,43%	100,00%
Superior Incompleta	37,78%	62,22%	100,00%
Superior Completa	33,88%	66,12%	100,00%
Total	53,04%	46,96%	100,00%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador.			
** Obrero o empleado particular o del gobierno, Jornalero, Empleado Doméstico.			

Cuadro 4.3

Caracterización de la Población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (estructura porcentual). ECV 2003

Edad	Otro Ocupado *	Asalariado **	Total
12 a15	4.57%	1.94%	3.34%
16a20	7.98%	9.98%	8.92%
21a25	9.18%	16.40%	12.57%
26a30	10.15%	15.26%	12.55%
31a35	11.49%	14.07%	12.70%
36a40	13.04%	13.85%	13.42%
41a45	10.57%	10.87%	10.71%
46a50	9.26%	7.93%	8.63%
51a55	7.89%	4.84%	6.46%
56a60	5.65%	2.47%	4.16%
61a65	4.23%	1.42%	2.91%
66a70	2.75%	0.47%	1.68%
71a75	1.96%	0.34%	1.20%
76a80	0.92%	0.11%	0.54%
Mayores de 80	0.37%	0.04%	0.22%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Género			
Hombre	59.99%	56.81%	58.50%
Mujer	40.01%	43.19%	41.50%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Área de Residencia			
Cabecera	66.97%	81.37%	73.73%
Resto	33.03%	18.63%	26.27%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Nivel Educativo			
Ninguno	9.08%	3.66%	6.54%
Primaria Incompleto	23.98%	13.34%	18.98%
Primaria Completo	16.84%	13.84%	15.43%
Secundaria Incompleta	22.28%	20.39%	21.39%
Secundaria Completa	14.86%	21.74%	18.10%
Superior Incompleta	4.41%	8.21%	6.20%
Superior Completa	8.53%	18.81%	13.36%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador.			
** Obrero o empleado particular o del gobierno, Jornalero, Empleado Doméstico.			

Cuadro 4. 4

Incidencia Porcentual de los contratos escritos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición Ocupacional, Ubicación Urbana / Rural y Genero.

ECV 2003

Posicion Ocupacional	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	32,23%	19,75%	48,02%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	78,95%	12,97%	8,08%	100,00%
Jornalero o peón	2,53%	1,46%	96,01%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	3,01%	1,82%	95,17%	100,00%
Total	32,41%	15,35%	52,23%	100,00%
Por área urbana / rural				
Cabecera	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	33,87%	20,69%	45,44%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	80,79%	12,01%	7,20%	100,00%
Jornalero o peón	5,00%	2,17%	92,83%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	3,25%	1,85%	94,90%	100,00%
Total Cabecera	36,73%	17,30%	45,96%	100,00%
Resto	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	13,65%	8,80%	77,56%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	66,03%	19,71%	14,26%	100,00%
Jornalero o peón	2,09%	1,33%	96,57%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	1,24%	1,59%	97,16%	100,00%
Total Cabecera	12,05%	6,08%	81,87%	100,00%
Por genero				
Hombre	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	30,22%	18,44%	51,34%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	78,88%	13,19%	7,93%	100,00%
Jornalero o peón	2,76%	1,59%	95,65%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	16,37%	2,19%	81,44%	100,00%
Total Hombre	30,63%	14,91%	54,46%	100,00%
Mujer	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	35,26%	21,72%	43,01%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	79,02%	12,77%	8,21%	100,00%
Jornalero o peón	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	2,35%	1,80%	95,85%	100,00%
Total Mujer	34,76%	15,94%	49,30%	100,00%

Cuadro 4. 5

Incidencia Porcentual de los contratos escritos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Nivel Educativo. ECV 2003

Ninguno	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	9,19%	7,85%	82,96%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	100,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Jornalero o peón	1,34%	1,93%	96,73%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	3,43%	0,58%	95,99%	100,00%
Total Ninguno	5,42%	3,98%	90,60%	100,00%
Primaria	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	19,18%	14,33%	66,49%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	61,77%	19,53%	18,70%	100,00%
Jornalero o peón	2,27%	1,05%	96,68%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	2,28%	1,24%	96,49%	100,00%
Total Primaria	12,99%	8,86%	78,15%	100,00%
Secundaria	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	28,93%	19,62%	51,46%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	76,15%	14,46%	9,39%	100,00%
Jornalero o peón	4,35%	2,60%	93,04%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	3,81%	2,66%	93,53%	100,00%
Total Secundaria	29,96%	16,95%	53,09%	100,00%
Técnico	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	46,02%	24,72%	29,26%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	78,60%	14,58%	6,82%	100,00%
Jornalero o peón	12,73%	0,00%	87,27%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	4,80%	3,00%	92,21%	100,00%
Total Técnico	50,15%	22,28%	27,57%	100,00%
Universitaria	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	50,93%	24,61%	24,46%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	76,64%	15,66%	7,70%	100,00%
Jornalero o peón	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Total Universitaria	58,58%	21,86%	19,55%	100,00%
Postgrado	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total

Obrero - empleado de empresa particular	61,80%	30,39%	7,80%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	91,43%	3,66%	4,91%	100,00%
Jornalero o peón	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Empleado (a) domestico (a)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total Postgrado	78,16%	15,63%	6,21%	100,00%

Cuadro 4. 6

Incidencia Porcentual de los contratos escritos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Edad, 12 a 40 años. ECV 2003

12 a 15	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	0,30%	0,00%	99,70%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Jornalero o peón	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Empleado (a) domestico (a)	0,00%	1,97%	98,03%	100,00%
Total 12 a 15	0,16%	0,33%	99,50%	100,00%
16 a 20	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	9,01%	10,54%	80,45%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	30,54%	62,06%	7,40%	100,00%
Jornalero o peón	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	1,47%	1,79%	96,74%	100,00%
Total 16 a 20	6,90%	8,80%	84,30%	100,00%
21 a 25	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	27,76%	23,75%	48,49%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	60,40%	29,34%	10,25%	100,00%
Jornalero o peón	1,13%	1,53%	97,34%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	3,40%	2,09%	94,51%	100,00%
Total 21 a 25	24,51%	19,78%	55,70%	100,00%
26 a 30	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	32,96%	22,89%	44,15%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	66,76%	21,50%	11,74%	100,00%
Jornalero o peón	4,51%	0,23%	95,27%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	4,02%	1,57%	94,40%	100,00%
Total 26 a 30	32,11%	19,68%	48,21%	100,00%
31 a 35	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	38,58%	22,10%	39,33%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	75,80%	16,08%	8,12%	100,00%
Jornalero o peón	4,86%	1,44%	93,70%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	0,75%	5,89%	93,36%	100,00%
Total 31 a 35	37,97%	18,19%	43,84%	100,00%
36 a 40	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total

Obrero - empleado de empresa particular	36,43%	21,41%	42,16%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	79,16%	12,92%	7,92%	100,00%
Jornalero o peón	3,83%	2,81%	93,36%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	2,02%	0,39%	97,59%	100,00%
Total 36 a 40	37,96%	16,67%	45,37%	100,00%

Cuadro 4. 7

Incidencia Porcentual de los contratos escritos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Edad, 40 años en adelante. ECV 2003

41 a 45	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	41,08%	17,51%	41,41%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	89,34%	6,90%	3,76%	100,00%
Jornalero o peón	4,97%	4,45%	90,57%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	1,31%	0,00%	98,69%	100,00%
Total 41 a 45	43,71%	13,00%	43,29%	100,00%
46 a 50	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	39,08%	17,40%	43,53%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	86,05%	3,34%	10,61%	100,00%
Jornalero o peón	1,72%	2,19%	96,09%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	11,85%	1,88%	86,27%	100,00%
Total 46 a 50	45,81%	11,20%	42,99%	100,00%
51 a 55	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	44,77%	18,12%	37,11%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	90,26%	3,35%	6,38%	100,00%
Jornalero o peón	3,51%	0,76%	95,74%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	3,30%	0,64%	96,06%	100,00%
Total 51 a 55	47,25%	11,29%	41,47%	100,00%
56 a 60	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	41,89%	13,38%	44,73%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	83,90%	8,18%	7,93%	100,00%
Jornalero o peón	1,63%	2,32%	96,05%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	9,06%	0,00%	90,94%	100,00%
Total 56 a 60	41,56%	10,27%	48,17%	100,00%
61 a 65	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total

	indefinido	fijo		
Obrero - empleado de empresa particular	23,27%	18,25%	58,48%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	87,08%	8,75%	4,17%	100,00%
Jornalero o peón	2,60%	3,37%	94,02%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	0,00%	0,51%	99,49%	100,00%
Total 61 a 65	27,94%	11,60%	60,45%	100,00%
66 y mas	A termino indefinido	A termino fijo	Verbal	Total
Obrero - empleado de empresa particular	19,75%	17,16%	63,09%	100,00%
Obrero - empleado del gobierno	75,89%	24,11%	0,00%	100,00%
Jornalero o peón	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Empleado (a) domestico (a)	0,55%	0,81%	98,64%	100,00%
Total 66 y mas	11,23%	9,02%	79,75%	100,00%

Cuadro 4. 8. Incidencia del Contrato de Trabajo por Rama de Actividad. ECV 2003

Actividad de la Firma	Escrito		Verbal	Total
	Indefinido	Fijo		
Agricultura	135169	54121	1071283	1260573
Minas	24121	35344	51657	111122
Industria	468902	276021	569583	1314506
Electricidad, gas, agua	38486	32823	7832	79140
Construcción	54768	40185	229363	324316
Comercio	412003	244678	1030589	1687270
Transporte	185714	89150	233135	507999
Servicios Financieros	141372	25301	13085	179758
Servicios Sociales	1328625	523530	1287858	3140013
Otros Servicios	70	0	0	70
Total	2789230	1321153	4494384	8604767
Estructura Porcentual por Tipo de Contrato				
Agricultura	10,72	4,293	84,98	100
Minas	21,71	31,81	46,49	100
Industria	35,67	21	43,33	100
Electricidad, gas, agua	48,63	41,47	9,896	100
Construcción	16,89	12,39	70,72	100
Comercio	24,42	14,5	61,08	100
Transporte	36,56	17,55	45,89	100
Servicios Financieros	78,65	14,08	7,279	100
Servicios Sociales	42,31	16,67	41,01	100
Otros Servicios	100	0	0	100
Total	32,41	15,35	52,23	100
Estructura Porcentual por Rama de Actividad				
Agricultura	4,85	4,10	23,84	14,65

Minas	0,86	2,68	1,15	1,29
Industria	16,81	20,89	12,67	15,28
Electricidad, gas, agua	1,38	2,48	0,17	0,92
Construcción	1,96	3,04	5,10	3,77
Comercio	14,77	18,52	22,93	19,61
Transporte	6,66	6,75	5,19	5,90
Servicios Financieros	5,07	1,92	0,29	2,09
Servicios Sociales	47,63	39,63	28,65	36,49
Otros Servicios	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	100	100	100	100

Cuadro 4. 9
Determinantes de Contrato Escrito de Trabajo.
Corrección por Sesgo de Selección en Dos Etapas
ECV 2003, Total Nacional
 Probit Contrato Escrito

Ejercicio 1. Probabilidad de tener Contrato Escrito		
Variable Dependiente: Contrato Escrito		
	Contrato Escrito	<i>Efecto Marginal</i>
Edad	0.02 (0.00)**	0.01
Sexo Hombre	0.17 (0.03)**	0.75
Estrato		
Estrato 2	0.13 (0.04)**	0.06
Estrato 3	0.12 (0.05)*	0.06
Estrato 4	0.23 (0.08)**	0.1
Estrato 5	0.20 (0.13)	0.09
Estrato 6	-0.11 (0.18)	-0.04
Nivel Educativo		
Primaria Incompleta	0.39 (0.10)**	0.18
Primaria Completa	0.65 (0.10)**	0.29
Secundaria Incompleta	0.89 (0.10)**	0.39
Secundaria Completa	1.42 (0.11)**	0.55
Superior Incompleta	1.66 (0.12)**	0.54
Superior Completa	1.90 (0.12)**	0.64
Rama de Actividad		
Minas-Canteras	0.60 (0.16)**	0.27
Ind-Manufacturera	0.45 (0.07)**	0.16
Elec-Gas-Agua	1.32 (0.22)**	0.46
Construcción	-0.07 (0.09)	-0.017
Comercio	0.14 (0.06)*	0.07
Transporte	0.26 (0.08)**	0.13
Servicios Financieros	1.07 (0.15)**	0.4
Servicios Sociales	0.31 (0.06)**	0.15
Otros	4.66 (0.27)**	0.42
Constante	-1.98 (0.17)**	
Observaciones	36834	
/athrho	-0.07 (0.08)*	

Errores estándar en paréntesis

* significativo al 5%; ** significativo al 1%

Wald Estrato	2.92
P valor estrato	0.01
Wald Nivel Educativo	75.53
P valor nivel educativo	0.00
Wald	44.71
P valor actividad firma	0.00
Test Generalizado de Wald	51.39

Cuadro 4. 10
Determinantes de Contrato a Término Indefinido
ECV 2003, Total Nacional
 Probit Contrato Indefinido

Ejercicio 2. Probabilidad de tener Contrato Indefinido		
Variable Dependiente: Contrato a Término Indefinido		
	Contrato a término indefinido	Efecto Marginal
Edad	0.03 (0.00)**	0.01
Sexo Hombre	0.04 (0.05)	0.01
Estrato		
Estrato 2	0.14 (0.08)	0.05
Estrato 3	0.08 (0.08)	0.03
Estrato 4	0.06 (0.10)	0.02
Estrato 5	0.40 (0.14)**	0.12
Estrato 6	0.68 (0.18)**	0.19
Nivel Educativo		
Primaria Incompleta	0.27 (0.28)	0.09
Primaria Completa	0.57 (0.28)*	0.17
Secundaria Incompleta	0.67 (0.27)*	0.2
Secundaria Completa	0.91 (0.27)**	0.28
Superior Incompleta	1.08 (0.28)**	0.28
Superior Completa	1.05 (0.27)**	0.32
Rama de Actividad		
Minas-Canteras	-1.08 (0.25)**	-0.41
Ind-Manufacturera	-0.41 (0.12)**	-0.15
Elec-Gas-Agua	-0.74 (0.21)**	-0.29
Construcción	-0.49 (0.17)**	-0.19
Comercio	-0.40 (0.12)**	-0.14
Transporte	-0.31 (0.14)*	-0.12
Servicios Financieros	0.12 (0.16)	0.04
Servicios Sociales	-0.32	-0.11

Constante	(0.12)** -1.20 (0.29)**
Observaciones	10245

Errores estándar en paréntesis

* significativo al 5%; ** significativo al 1%

Wald Estrato	4.49
P valor estrato	0.00
Wald Nivel Educativo	12.58
P valor nivel educativo	0.00
Wald	5.84
P valor actividad firma	0.00
Test Generalizado de Wald	13.79

Cuadro 4. 11
Determinantes de Afiliación a Pensiones
ECV 2003, Total Nacional
Probit Ordenado Pensión

Ejercicio 3. Probabilidad de afiliación al régimen de seguridad social en pensiones (Probit)

Variable Dependiente: Afiliación a Pensiones (No Afiliados=0, Régimen de Prima Media=1, Régimen de Ahorro Individual=2)

	Modelo (1)	Modelo (2)	<i>Modelo (3)</i>
Edad	0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)*	0.011 (7.48)**
Sexo Hombre	0.07 (0.04)	-0.01 (0.04)	0.085 (2.41)*
Estrato			
Estrato 2	0.33 (0.05)**	0.30 (0.06)**	0.366 (7.85)**
Estrato 3	0.39 (0.06)**	0.34 (0.06)**	0.420 (8.18)**
Estrato 4	0.37 (0.08)**	0.24 (0.09)**	0.297 (3.57)**
Estrato 5	0.74 (0.12)**	0.59 (0.12)**	0.424 (2.70)**
Estrato 6	0.61 (0.15)**	0.43 (0.13)**	0.420 (2.30)*
Nivel Educativo			
Primaria Incompleta	0.23 (0.14)	0.08 (0.15)	0.396 (3.74)**
Primaria Completa	0.36 (0.14)**	0.16 (0.15)	0.617 (5.75)**
Secundaria Incompleta	0.34 (0.14)*	0.09 (0.15)	0.734 (6.80)**
Secundaria Completa	0.67 (0.14)**	0.37 (0.15)*	1.252 (11.34)**
Superior Incompleta	0.91 (0.15)**	0.60 (0.16)**	1.568 (12.70)**
Superior Completa	0.86 (0.14)**	0.48 (0.15)**	1.429 (11.20)**
Rama de Actividad			
Minas-Canteras	-0.21 (0.14)	-0.39 (0.15)**	0.045 (0.30)
Ind-Manufacturera	0.24 (0.07)**	0.21 (0.07)**	0.508 (7.96)**
Elec-Gas-Agua	-0.07	-0.07	0.496

	(0.16)	(0.15)	(2.97)**
Construcción	-0.10	-0.13	-0.025
	(0.10)	(0.11)	(0.29)
Comercio	-0.13	-0.11	0.041
	(0.07)	(0.07)	(0.64)
Transporte	0.01	-0.04	0.273
	(0.09)	(0.09)	(3.53)**
Servicios Financieros	0.43	0.41	0.850
	(0.13)**	(0.12)**	(7.03)**
Servicios Sociales	-0.17	-0.18	0.100
	(0.07)*	(0.07)*	(1.60)
Otros	6.02		
	(0.22)**		
Contrato Escrito	1.88	1.65	
	(0.05)**	(0.05)**	
Rango de Ingreso Laboral			
De medio a menos de 1 SM		0.58	
		(0.10)**	
De 1 a menos de 2 SM		1.16	
		(0.09)**	
De 2 menos de 3 SM		1.30	
		(0.11)**	
De 3 a menos de 4 SM		1.31	
		(0.12)**	
De 4 a menos de 6 SM		1.22	
		(0.13)**	
De 6 a menos de 8 SM		1.51	
		(0.15)**	
De 8 a menos de 10 SM		1.57	
		(0.19)**	
Más de 10 SM		1.51	
		(0.18)**	
Contrato Escrito*Ingreso Laboral			0.000
			(3.72)**
Asalariado*Ingreso Laboral			-0.000
			(1.60)
Observaciones	17981	17631	17631

Errores estándar en paréntesis

* significativo al 5%; ** significativo al 1%

Wald Estrato	13.29
P valor estrato	0.00
Wald Nivel Educativo	25.31
P valor nivel educativo	0.00
Wald	113.99
P valor actividad firma	0.00
Test Generalizado de Wald	245.38
Wald Rango Ingreso	31.29
P valor rango ingreso	0.00

Cuadro 4. 12
Determinantes de Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECV 2003
Probit Ordenado Salud

Ejercicio 4. Probabilidad de Pertenecer al Régimen Contributivo, Subsidiado o Vinculado del Sistema de Seguridad Social en Salud (Probit Ordenado).

Variable dependiente: Pertenencia al sistema de Seguridad Social en Salud (Vinculados=0, Sistema Subsidiado=1, Sistema Contributivo=2)

	Modelo (1)	Modelo (2)	<i>Modelo (3)</i>
	Salud	salud	Salud
Edad	0.02 (0.00)**	0.01 (0.00)**	0.016 (10.46)**
Sexo Hombre	-0.05 (0.04)	-0.14 (0.04)**	-0.093 (2.33)*
Estrato			
Estrato 2	0.17 (0.04)**	0.15 (0.04)**	0.192 (5.01)**
Estrato 3	0.20 (0.05)**	0.12 (0.05)*	0.179 (3.63)**
Estrato 4	0.59 (0.10)**	0.43 (0.11)**	0.531 (5.26)**
Estrato 5	0.46 (0.17)**	0.16 (0.18)	0.121 (0.60)
Estrato 6	0.44 (0.26)	0.34 (0.25)	0.347 (1.37)
Nivel Educativo			
Primaria Incompleta	0.32 (0.08)**	0.28 (0.08)**	0.321 (4.55)**
Primaria Completa	0.48 (0.08)**	0.40 (0.08)**	0.503 (6.65)**
Secundaria Incompleta	0.54 (0.08)**	0.44 (0.08)**	0.581 (7.25)**
Secundaria Completa	0.77 (0.09)**	0.64 (0.09)**	0.869 (9.44)**
Superior Incompleta	1.07 (0.11)**	0.94 (0.12)**	1.190 (9.99)**
Superior Completa	1.11 (0.10)**	0.84 (0.11)**	1.037 (8.89)**
Rama de Actividad			
Minas-Canteras	0.42 (0.12)**	0.37 (0.12)**	0.324 (2.48)*
Ind-Manufacturera	0.07 (0.06)	0.05 (0.06)	0.181 (3.05)**
Elec-Gas-Agua	0.16 (0.20)	0.11 (0.21)	0.447 (2.07)*
Construcción	0.06 (0.08)	0.02 (0.08)	0.056 (0.71)
Comercio	0.08 (0.05)	0.06 (0.05)	0.117 (2.30)*
Transporte	0.09 (0.08)	0.04 (0.08)	0.127 (1.52)
Servicios Financieros	0.44 (0.33)	0.76 (0.22)**	0.721 (3.22)**
Servicios Sociales	-0.02 (0.05)	-0.06 (0.05)	0.013 (0.24)
Otros	4.96 (0.32)**		
Contrato Escrito	1.54 (0.04)**	1.34 (0.05)**	

Rango de Ingreso Laboral			
De medio a menos de 1 SM	-0.03 (0.04)		
De 1 a menos de 2 SM	0.44 (0.05)**		
De 2 menos de 3 SM	0.86 (0.09)**		
De 3 a menos de 4 SM	0.83 (0.16)**		
De 4 a menos de 6 SM	0.93 (0.18)**		
De 6 a menos de 8 SM	1.33 (0.20)**		
De 8 a menos de 10 SM	2.00 (0.34)**		
Más de 10 SM	1.35 (0.30)**		
Contrato Escrito* Ingreso laboral		0.000 (10.03)**	
Asalariado*Ingreso laboral		0.000 (0.72)	
Observaciones	17913	17569	17569

Errores estándar en paréntesis

* significativo al 5%; ** significativo al 1%

Wald Estrato	9.64
P valor estrato	0.00
Wald Nivel Educativo	28.38
P valor nivel educativo	0.00
Wald	41.74
P valor actividad firma	0.00
Test Generalizado de Wald	206.25
Wald Rango Ingreso	27.05
P valor rango ingreso	0.00

Cuadro 4. 13 Efectos Marginales Sobre la Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud

Variable	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx
Edad	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01
Sexo Hombre*	0.01	0.01	-0.02	0.04	0.02	-0.05	0.02	0.01	-0.03
Estrato									
Estrato 2*	-0.04	-0.02	0.06	-0.04	-0.02	0.06	-0.04	-0.03	0.06
Estrato 3*	-0.05	-0.02	0.07	-0.03	-0.02	0.04	-0.04	-0.02	0.06
Estrato 4*	-0.12	-0.08	0.20	-0.09	-0.06	0.15	-0.08	-0.07	0.15
Estrato 5*	-0.10	-0.06	0.16	-0.04	-0.02	0.06	-0.02	-0.02	0.04
Estrato 6*	-0.09	-0.06	0.15	-0.07	-0.05	0.12	-0.06	-0.05	0.11
Nivel Educativo									
Primaria Incompleta*	-0.08	-0.04	0.12	-0.06	-0.04	0.10	-0.06	-0.04	0.10
Primaria Completa*	-0.11	-0.06	0.17	-0.09	-0.05	0.14	-0.09	-0.07	0.15
Secundaria Incompleta*	-0.12	-0.07	0.19	-0.10	-0.06	0.16	-0.10	-0.08	0.18
Secundaria Completa*	-0.17	-0.10	0.26	-0.13	-0.09	0.22	-0.14	-0.11	0.25
Superior Incompleta*	-0.18	-0.14	0.32	-0.15	-0.13	0.28	-0.14	-0.13	0.27

Superior Completa*	-0.20	-0.14	0.34	-0.16	-0.11	0.27	-0.14	-0.13	0.27
Rama de Actividad									
Minas-Canteras*	-0.09	-0.06	0.15	-0.08	-0.05	0.13	-0.06	-0.04	0.10
Indu- Manufacturera*	-0.02	-0.01	0.03	-0.01	-0.01	0.02	-0.04	-0.02	0.06
Electr,gas,agua*	-0.04	-0.02	0.06	-0.03	-0.01	0.04	-0.07	-0.06	0.13
Construcción*	-0.02	-0.01	0.02	-0.01	0.00	0.01	-0.01	-0.01	0.02
Comercio*	-0.02	-0.01	0.03	-0.01	-0.01	0.02	-0.02	-0.02	0.04
Transporte*	-0.02	-0.01	0.03	-0.01	-0.01	0.01	-0.02	-0.02	0.04
Servicios Financieros*	-0.10	-0.06	0.15	-0.13	-0.11	0.23	-0.10	-0.09	0.19
Servicios Sociales*	0.00	0.00	-0.01	0.01	0.01	-0.02	0.00	0.00	0.00
Otros*	-0.18	-0.20	0.38						
Rango de Ingreso							0.00	0.00	0.00
De 1/2 <1SMLV				0.01	0.00	-0.01	0.00	0.00	0.00
De 1 <2SMLV				-0.11	-0.06	0.16			

De 2 <3SMLV				-0.15	-0.12	0.26			
De 3 <4SMLV				-0.14	-0.11	0.25			
De 4 <6SMLV				-0.14	-0.13	0.27			
De 6 <8SMLV				-0.16	-0.16	0.32			
De 8 <10SMLV				-0.17	-0.19	0.36			
De 10SMLV o más				-0.16	-0.16	0.32			
Contrato Escrito*	-0.38	-0.15	0.53	-0.32	-0.15	0.46			
Asalariado* Ingreso laboral									
Efecto Total	0.184	0.198	0.617	0.166	0.197	0.637	0.128	0.158	0.713

(*) dy/dx cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Cuadro 4. 14 Efectos Marginales sobre la Afiliación al Sistema de Seguridad Social en Pensiones

Variable	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	Afiliado	Régimen de Prima Media	Régimen de Ahorro Individual	Afiliado	Régimen de Prima Media	Régimen de Ahorro Individual	Afiliado	Régimen de Prima Media	Régimen de Ahorro Individual
	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx	dy/dx
Edad	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Sexo Hombre1*	-0.02	0.01	0.01	0.00	0.00	0.00	-0.03	0.01	0.02
Estrato									
Estrato 2*	-0.12	0.05	0.07	-0.11	0.05	0.06	-0.14	0.03	0.11
Estrato 3*	-0.14	0.05	0.09	-0.12	0.05	0.07	-0.16	0.04	0.13
Estrato 4*	-0.14	0.05	0.09	-0.09	0.04	0.05	-0.12	0.02	0.09
Estrato 5*	-0.29	0.07	0.22	-0.22	0.07	0.15	-0.17	0.03	0.14
Estrato 6*	-0.24	0.06	0.18	-0.16	0.06	0.10	-0.17	0.03	0.14
Nivel Educativo									
Primaria Incompleta*	-0.09	0.03	0.05	-0.03	0.01	0.02	-0.15	0.03	0.12
Primaria Completa*	-0.14	0.05	0.09	-0.06	0.02	0.03	-0.24	0.04	0.20
Secundaria Incompleta*	-0.13	0.05	0.08	-0.03	0.01	0.02	-0.28	0.05	0.24
Secundaria Completa*	-0.26	0.08	0.18	-0.14	0.05	0.08	-0.47	0.05	0.42

Superior Incompleta*	-0.35	0.08	0.27	-0.23	0.08	0.15	-0.54	-0.02	0.56
Superior Completa*	-0.33	0.09	0.24	-0.18	0.07	0.11	-0.52	0.02	0.50
Rama de Actividad									
Minas-Canteras*	0.07	-0.03	-0.04	0.12	-0.06	-0.06	-0.02	0.00	0.01
Indu- Manufacturera*	-0.09	0.03	0.06	-0.08	0.03	0.05	-0.20	0.04	0.16
Electr,gas,agua*	0.02	-0.01	-0.01	0.02	-0.01	-0.01	-0.20	0.03	0.16
Construcción*	0.04	-0.02	-0.02	0.05	-0.02	-0.02	0.01	0.00	-0.01
Comercio*	0.05	-0.02	-0.03	0.04	-0.02	-0.02	-0.02	0.00	0.01
Transporte*	0.00	0.00	0.00	0.01	-0.01	-0.01	-0.11	0.02	0.08
Servicios Financieros*	-0.17	0.05	0.11	-0.16	0.06	0.10	-0.33	0.03	0.30
Servicios Sociales*	0.06	-0.02	-0.04	0.06	-0.03	-0.03	-0.04	0.01	0.03
Otros*	-0.67	-0.19	0.87				0.00	0.00	0.00
Rango de Ingreso									
De 1/2 <1SMLV				-0.22	0.08	0.13			

De 1 <2SMLV				-0.41	0.15	0.25			
De 2 <3SMLV				-0.48	0.08	0.40			
De 3 <4SMLV				-0.49	0.07	0.42			
De 4 <6SMLV				-0.46	0.07	0.39			
De 6 <8SMLV				-0.54	0.04	0.50			
De 8 <10SMLV				-0.55	0.03	0.53			
De 10SMLV o más				-0.54	0.03	0.50			
Asalariado* Ingreso laboral									
Contrato escrito*	-0.62	0.18	0.44	-0.55	0.19	0.35	0.00	0.00	0.00
Efecto Total	0.673	0.192	0.134	0.695	0.191	0.114	0.625	0.174	0.201

(*) dy/dx cambio discreto de la variable dummy de 0 a 1

Cuadro 4. 15 Régimen de Salud contra Afiliación a Pensiones, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados					
Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afil. y recibe pensión	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	3507732.5	44793.136	55288.615	1390202.6	4998016.9
Subsidiado	42445.934	0	308.51569	1179989.4	1222743.9
No Afiliado	79358.843	0	4131.8925	2300515.3	2384006
Total	3629537.3	44793.136	59729.023	4870707.3	8604766.8

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afil. y recibe pensión	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	70.2%	0.9%	1.1%	27.8%	100.0%
Subsidiado	3.5%	0.0%	0.0%	96.5%	100.0%
No Afiliado	3.3%	0.0%	0.2%	96.5%	100.0%
Total	42.2%	0.5%	0.7%	56.6%	100.0%

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afil. y recibe pensión	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	96.6%	100.0%	92.6%	28.5%	58.1%
Subsidiado	1.2%	0.0%	0.5%	24.2%	14.2%
No Afiliado	2.2%	0.0%	6.9%	47.2%	27.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados					
Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	3920987.4	92181.046	242981.36	3538482.2	7794632
Subsidiado	64537.183	916.02307	1923.0324	3800418	3867794.2
No Afiliado	139483.83	1217.2094	10685.906	6509202.2	6660589.2
Total	4125008.4	94314.278	255590.29	13848102	18323015

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	50.3%	1.2%	3.1%	45.4%	100.0%
Subsidiado	1.7%	0.0%	0.0%	98.3%	100.0%
No Afiliado	2.1%	0.0%	0.2%	97.7%	100.0%
Total	22.5%	0.5%	1.4%	75.6%	100.0%

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	95.1%	97.7%	95.1%	25.6%	42.5%
Subsidiado	1.6%	1.0%	0.8%	27.4%	21.1%
No Afiliado	3.4%	1.3%	4.2%	47.0%	36.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido					
Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total

Contributivo	2306581.3	26525.071	17422.153	268695.9	2619224.4
Subsidiado	17157.731	0	0	33233.279	50391.01
No Afiliado	28101.375	0	151.3816	91361.656	119614.41
Total	2351840.4	26525.071	17573.535	393290.83	2789229.9

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	88.1%	1.0%	0.7%	10.3%	100.0%
Subsidiado	34.0%	0.0%	0.0%	66.0%	100.0%
No Afiliado	23.5%	0.0%	0.1%	76.4%	100.0%
Total	84.3%	1.0%	0.6%	14.1%	100.0%

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	98.1%	100.0%	99.1%	68.3%	93.9%
Subsidiado	0.7%	0.0%	0.0%	8.5%	1.8%
No Afiliado	1.2%	0.0%	0.9%	23.2%	4.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	896684.83	10164.759	7182.4222	244534.28	1158566.3
Subsidiado	9828.0667	0	0	52980.627	62808.694
No Afiliado	13904.31	0	0	85873.599	99777.909
Total	920417.2	10164.759	7182.4222	383388.51	1321152.9

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	77.4%	0.9%	0.6%	21.1%	100.0%
Subsidiado	15.6%	0.0%	0.0%	84.4%	100.0%
No Afiliado	13.9%	0.0%	0.0%	86.1%	100.0%
Total	69.7%	0.8%	0.5%	29.0%	100.0%

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	97.4%	100.0%	100.0%	63.8%	87.7%
Subsidiado	1.1%	0.0%	0.0%	13.8%	4.8%
No Afiliado	1.5%	0.0%	0.0%	22.4%	7.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	304466.39	8103.3061	30684.04	876972.44	1220226.2
Subsidiado	15460.136	0	308.51569	1093775.5	1109544.2
No Afiliado	37353.158	0	3980.5109	2123280	2164613.7
Total	357279.68	8103.3061	34973.066	4094028	4494384

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	25.0%	0.7%	2.5%	71.9%	100.0%
Subsidiado	1.4%	0.0%	0.0%	98.6%	100.0%

No Afiliado	1.7%	0.0%	0.2%	98.1%	100.0%
Total	7.9%	0.2%	0.8%	91.1%	100.0%

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Afiliado	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	85.2%	100.0%	87.7%	21.4%	27.2%
Subsidiado	4.3%	0.0%	0.9%	26.7%	24.7%
No Afiliado	10.5%	0.0%	11.4%	51.9%	48.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 16 Régimen de Salud con Régimen de Pensiones, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Régimen de Salud	Afilación a Pensiones					Afilación a Pensiones					Afilación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	3507732.5	44793.136	55288.615	1390202.6	4998016.9	70.2%	0.9%	1.1%	27.8%	100.0%	96.6%	100.0%	92.6%	28.5%	58.1%
Subsidiado	42445.934	0	308.51569	1179989.4	1222743.9	3.5%	0.0%	0.0%	96.5%	100.0%	1.2%	0.0%	0.5%	24.2%	14.2%
No Afiliado	79358.843	0	4131.8925	2300515.3	2384006	3.3%	0.0%	0.2%	96.5%	100.0%	2.2%	0.0%	6.9%	47.2%	27.7%
Total	3629537.3	44793.136	59729.023	4870707.3	8604766.8	42.2%	0.5%	0.7%	56.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Régimen de Salud	Afilación a Pensiones					Afilación a Pensiones					Afilación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	3920987.4	92181.046	242981.36	3538482.2	7794632	50.3%	1.2%	3.1%	45.4%	100.0%	95.1%	97.7%	95.1%	25.6%	42.5%
Subsidiado	64537.183	916.02307	1923.0324	3800418	3867794.2	1.7%	0.0%	0.0%	98.3%	100.0%	1.6%	1.0%	0.8%	27.4%	21.1%
No Afiliado	139483.83	1217.2094	10685.906	6509202.2	6660589.2	2.1%	0.0%	0.2%	97.7%	100.0%	3.4%	1.3%	4.2%	47.0%	36.4%
Total	4125008.4	94314.278	255590.29	13848102	18323015	22.5%	0.5%	1.4%	75.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Régimen de Salud	Afilación a Pensiones					Afilación a Pensiones					Afilación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	2306581.3	26525.071	17422.153	268695.9	2619224.4	88.1%	1.0%	0.7%	10.3%	100.0%	98.1%	100.0%	99.1%	68.3%	93.9%
Subsidiado	17157.731	0	0	33233.279	50391.01	34.0%	0.0%	0.0%	66.0%	100.0%	0.7%	0.0%	0.0%	8.5%	1.8%
No Afiliado	28101.375	0	151.3816	91361.656	119614.41	23.5%	0.0%	0.1%	76.4%	100.0%	1.2%	0.0%	0.9%	23.2%	4.3%
Total	2351840.4	26525.071	17573.535	393290.83	2789229.9	84.3%	1.0%	0.6%	14.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	896684.83	10164.759	7182.4222	244534.28	1158566.3	77.4%	0.9%	0.6%	21.1%	100.0%	97.4%	100.0%	100.0%	63.8%	87.7%
Subsidiado	9828.0667	0	0	52980.627	62808.694	15.6%	0.0%	0.0%	84.4%	100.0%	1.1%	0.0%	0.0%	13.8%	4.8%
No Afiliado	13904.31	0	0	85873.599	99777.909	13.9%	0.0%	0.0%	86.1%	100.0%	1.5%	0.0%	0.0%	22.4%	7.6%
Total	920417.2	10164.759	7182.4222	383388.51	1321152.9	69.7%	0.8%	0.5%	29.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	304466.39	8103.3061	30684.04	876972.44	1220226.2	25.0%	0.7%	2.5%	71.9%	100.0%	85.2%	100.0%	87.7%	21.4%	27.2%
Subsidiado	15460.136	0	308.51569	1093775.5	1109544.2	1.4%	0.0%	0.0%	98.6%	100.0%	4.3%	0.0%	0.9%	26.7%	24.7%
No Afiliado	37353.158	0	3980.5109	2123280	2164613.7	1.7%	0.0%	0.2%	98.1%	100.0%	10.5%	0.0%	11.4%	51.9%	48.2%
Total	357279.68	8103.3061	34973.066	4094028	4494384	7.9%	0.2%	0.8%	91.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Régimen de Salud	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Contributivo	413254.83	47387.91	187692.74	2148279.6	2796615.1	14.8%	1.7%	6.7%	76.8%	100.0%	83.4%	95.7%	95.8%	23.9%	28.8%
Subsidiado	22091.249	916.02307	1614.5167	2620428.6	2645050.4	0.8%	0.0%	0.1%	99.1%	100.0%	4.5%	1.8%	0.8%	29.2%	27.2%

No Afiliado	60124.983	1217.2094	6554.0134	4208687	4276583.2	1.4%	0.0%	0.2%	98.4%	100.0%	12.1%	2.5%	3.3%	46.9%	44.0%
Total	495471.06	49521.143	195861.27	8977395.2	9718248.7	5.1%	0.5%	2.0%	92.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 17 Régimen de Salud con Quién paga por salud, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Régimen de Salud	Régimen de Pensiones					Régimen de Pensiones					Régimen de Pensiones				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Contributivo	1097420.6	2046153.6	408951.53	1445491.2	4998016.9	22.0%	40.9%	8.2%	28.9%	100.0%	97.0%	96.2%	98.4%	29.3%	58.1%
Subsidiado	15499.648	20702.339	6243.9468	1180297.9	1222743.9	1.3%	1.7%	0.5%	96.5%	100.0%	1.4%	1.0%	1.5%	23.9%	14.2%
No Afiliado	17953.162	61028.819	376.86149	2304647.1	2384006	0.8%	2.6%	0.0%	96.7%	100.0%	1.6%	2.9%	0.1%	46.7%	27.7%
Total	1130873.4	2127884.7	415572.33	4930436.3	8604766.8	13.1%	24.7%	4.8%	57.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Régimen de Salud	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Contributivo	1375180.3	2215136	422852.16	3781463.6	7794632	17.6%	28.4%	5.4%	48.5%	100.0%	94.5%	94.9%	98.5%	26.8%	42.5%
Subsidiado	33299.271	25909.989	6243.9468	3802341	3867794.2	0.9%	0.7%	0.2%	98.3%	100.0%	2.3%	1.1%	1.5%	27.0%	21.1%
No Afiliado	46250.433	94073.74	376.86149	6519888.1	6660589.2	0.7%	1.4%	0.0%	97.9%	100.0%	3.2%	4.0%	0.1%	46.2%	36.4%
Total	1454730	2335119.7	429472.97	14103693	18323015	7.9%	12.7%	2.3%	77.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Régimen de	Sistema Pensional	Sistema Pensional	Sistema Pensional
------------	-------------------	-------------------	-------------------

Salud	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Contributivo	657063.87	1300068.3	375974.24	286118.05	2619224.4	25.1%	49.6%	14.4%	10.9%	100.0%	98.3%	97.9%	98.5%	69.6%	93.9%
Subsidiado	4584.1369	7010.2525	5563.342	33233.279	50391.01	9.1%	13.9%	11.0%	66.0%	100.0%	0.7%	0.5%	1.5%	8.1%	1.8%
No Afiliado	6811.3488	21250.961	39.065102	91513.038	119614.41	5.7%	17.8%	0.0%	76.5%	100.0%	1.0%	1.6%	0.0%	22.3%	4.3%
Total	668459.35	1328329.5	381576.64	410864.37	2789229.9	24.0%	47.6%	13.7%	14.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Contributivo	300900.82	597303.23	8645.5351	251716.7	1158566.3	26.0%	51.6%	0.7%	21.7%	100.0%	99.0%	96.7%	100.0%	64.4%	87.7%
Subsidiado	531.07309	9296.9936	0	52980.627	62808.694	0.8%	14.8%	0.0%	84.4%	100.0%	0.2%	1.5%	0.0%	13.6%	4.8%
No Afiliado	2566.478	11337.832	0	85873.599	99777.909	2.6%	11.4%	0.0%	86.1%	100.0%	0.8%	1.8%	0.0%	22.0%	7.6%
Total	303998.37	617938.06	8645.5351	390570.93	1321152.9	23.0%	46.8%	0.7%	29.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Contributivo	139455.88	148782.06	24331.754	907656.48	1220226.2	11.4%	12.2%	2.0%	74.4%	100.0%	88.0%	81.9%	96.0%	22.0%	27.2%
Subsidiado	10384.438	4395.0931	680.6048	1094084	1109544.2	0.9%	0.4%	0.1%	98.6%	100.0%	6.6%	2.4%	2.7%	26.5%	24.7%
No Afiliado	8575.3353	28440.026	337.79639	2127260.5	2164613.7	0.4%	1.3%	0.0%	98.3%	100.0%	5.4%	15.7%	1.3%	51.5%	48.2%
Total	158415.66	181617.18	25350.155	4129001	4494384	3.5%	4.0%	0.6%	91.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Régimen de Salud	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Contributivo	277759.73	168982.38	13900.632	2335972.4	2796615.1	9.9%	6.0%	0.5%	83.5%	100.0%	85.8%	81.5%	100.0%	25.5%	28.8%
Subsidiado	17799.622	5207.6494	0	2622043.1	2645050.4	0.7%	0.2%	0.0%	99.1%	100.0%	5.5%	2.5%	0.0%	28.6%	27.2%

No Afiliado	28297.271	33044.921	0	4215241	4276583.2	0.7%	0.8%	0.0%	98.6%	100.0%	8.7%	15.9%	0.0%	46.0%	44.0%
Total	323856.62	207234.96	13900.632	9173256.5	9718248.7	3.3%	2.1%	0.1%	94.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 18 Régimen de Salud con ¿Cuenta con ARP?, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Régimen de Salud	Quien Paga por Salud						Quien Paga por Salud						Quien Paga por Salud					
	Su Cuenta	Empleador	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleador	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleador	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
Contributivo	214387.11	4186333.1	597296.64	0	0	4998016.9	4.3%	83.8%	12.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	58.1%
Subsidiado	0	0	0	1222743.9	0	1222743.9	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	14.2%
No Afiliado	0	0	0	0	2384006	2384006	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	27.7%
Total	214387.11	4186333.1	597296.64	1222743.9	2384006	8604766.8	2.5%	48.7%	6.9%	14.2%	27.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Régimen de Salud	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
Contributivo	922855.87	4667331.9	2204444.2	0	0	7794632	11.8%	59.9%	28.3%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	42.5%
Subsidiado	0	0	0	3867794.2	0	3867794.2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	21.1%
No Afiliado	0	0	0	0	6660589.2	6660589.2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	36.4%
Total	922855.87	4667331.9	2204444.2	3867794.2	6660589.2	18323015	5.0%	25.5%	12.0%	21.1%	36.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Régimen de Salud	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
Contributivo	62149.048	2463820	93255.403	0	0	2619224.4	2.4%	94.1%	3.6%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	93.9%
Subsidiado	0	0	0	50391.01	0	50391.01	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1.8%

No Afiliado	0	0	0	0	119614.41	119614.41	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4.3%
Total	62149.048	2463820	93255.403	50391.01	119614.41	2789229.9	2.2%	88.3%	3.3%	1.8%	4.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
Contributivo	50312.091	1029789.7	78464.502	0	0	1158566.3	4.3%	88.9%	6.8%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	87.7%
Subsidiado	0	0	0	62808.694	0	62808.694	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	4.8%
No Afiliado	0	0	0	0	99777.909	99777.909	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	7.6%
Total	50312.091	1029789.7	78464.502	62808.694	99777.909	1321152.9	3.8%	77.9%	5.9%	4.8%	7.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
Contributivo	101925.97	692723.47	425576.74	0	0	1220226.2	8.4%	56.8%	34.9%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	27.2%
Subsidiado	0	0	0	1109544.2	0	1109544.2	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	24.7%
No Afiliado	0	0	0	0	2164613.7	2164613.7	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	48.2%
Total	101925.97	692723.47	425576.74	1109544.2	2164613.7	4494384	2.3%	15.4%	9.5%	24.7%	48.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Régimen de Salud	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
Contributivo	708468.77	480998.76	1607147.6	0	0	2796615.1	25.3%	17.2%	57.5%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	28.8%
Subsidiado	0	0	0	2645050.4	0	2645050.4	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	27.2%

No Afiliado	0	0	0	0	4276583.2	4276583.2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	44.0%
Total	708468.77	480998.76	1607147.6	2645050.4	4276583.2	9718248.7	7.3%	4.9%	16.5%	27.2%	44.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 19 Quién paga por Salud con Afiliación a Pensiones, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Quien Paga por Salud	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	73366.71	213.59399	0	140806.8	214387.11	34.2%	0.1%	0.0%	65.7%	100.0%	2.0%	0.5%	0.0%	2.9%	2.5%
Empleador	3328211.7	44579.542	54436.767	759105.09	4186333.1	79.5%	1.1%	1.3%	18.1%	100.0%	91.7%	99.5%	91.1%	15.6%	48.7%
Beneficiario	106154.07	0	851.84841	490290.73	597296.64	17.8%	0.0%	0.1%	82.1%	100.0%	2.9%	0.0%	1.4%	10.1%	6.9%
Subsidiado	42445.934	0	308.51569	1179989.4	1222743.9	3.5%	0.0%	0.0%	96.5%	100.0%	1.2%	0.0%	0.5%	24.2%	14.2%
No Afiliado	79358.843	0	4131.8925	2300515.3	2384006	3.3%	0.0%	0.2%	96.5%	100.0%	2.2%	0.0%	6.9%	47.2%	27.7%
Total	3629537.3	44793.136	59729.023	4870707.3	8604766.8	42.2%	0.5%	0.7%	56.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Quien Paga Salud	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	268064.15	2917.039	7228.9011	644645.78	922855.87	29.0%	0.3%	0.8%	69.9%	100.0%	6.5%	3.1%	2.8%	4.7%	5.0%
Empleado	3430979.9	85275.269	220836.68	930240.03	4667331.9	73.5%	1.8%	4.7%	19.9%	100.0%	83.2%	90.4%	86.4%	6.7%	25.5%
Beneficiario	221943.28	3988.7381	14915.774	1963596.4	2204444.2	10.1%	0.2%	0.7%	89.1%	100.0%	5.4%	4.2%	5.8%	14.2%	12.0%
Subsidiado	64537.183	916.02307	1923.0324	3800418	3867794.2	1.7%	0.0%	0.0%	98.3%	100.0%	1.6%	1.0%	0.8%	27.4%	21.1%
No Afiliado	139483.83	1217.2094	10685.906	6509202.2	6660589.2	2.1%	0.0%	0.2%	97.7%	100.0%	3.4%	1.3%	4.2%	47.0%	36.4%
Total	4125008.4	94314.278	255590.29	13848102	18323015	22.5%	0.5%	1.4%	75.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Quien Paga	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	30317.288	0	0	31831.759	62149.048	48.8%	0.0%	0.0%	51.2%	100.0%	1.3%	0.0%	0.0%	8.1%	2.2%
Empleado	2223323.7	26525.071	17422.153	196549.03	2463820	90.2%	1.1%	0.7%	8.0%	100.0%	94.5%	100.0%	99.1%	50.0%	88.3%
Beneficiario	52940.297	0	0	40315.106	93255.403	56.8%	0.0%	0.0%	43.2%	100.0%	2.3%	0.0%	0.0%	10.3%	3.3%
Subsidiado	17157.731	0	0	33233.279	50391.01	34.0%	0.0%	0.0%	66.0%	100.0%	0.7%	0.0%	0.0%	8.5%	1.8%
No Afiliado	28101.375	0	151.3816	91361.656	119614.41	23.5%	0.0%	0.1%	76.4%	100.0%	1.2%	0.0%	0.9%	23.2%	4.3%
Total	2351840.4	26525.071	17573.535	393290.83	2789229.9	84.3%	1.0%	0.6%	14.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	25302.942	0	0	25009.149	50312.09	50.3%	0.0%	0.0%	49.7%	100.0	2.7%	0.0%	0.0%	6.5%	3.8%
Empleado	839627.2	10164.759	6622.5212	173375.21	1029789.7	81.5%	1.0%	0.6%	16.8%	100.0	91.2%	100.0%	92.2%	45.2%	77.9%
Beneficiario	31754.679	0	559.90091	46149.922	78464.50	40.5%	0.0%	0.7%	58.8%	100.0	3.5%	0.0%	7.8%	12.0%	5.9%
Subsidiado	9828.0667	0	0	52980.627	62808.69	15.6%	0.0%	0.0%	84.4%	100.0	1.1%	0.0%	0.0%	13.8%	4.8%
No Afiliado	13904.31	0	0	85873.599	99777.90	13.9%	0.0%	0.0%	86.1%	100.0	1.5%	0.0%	0.0%	22.4%	7.6%
Total	920417.2	10164.759	7182.4222	383388.51	1321152.9	69.7%	0.8%	0.5%	29.0%	100.0	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	%

**Tipo de Contrato:
Verbal**

Quien Paga	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	17746.479	213.59399	0	83965.895	101925.97	17.4%	0.2%	0.0%	82.4%	100.0%	5.0%	2.6%	0.0%	2.1%	2.3%
Empleado	265260.81	7889.7121	30392.092	389180.85	692723.47	38.3%	1.1%	4.4%	56.2%	100.0%	74.2%	97.4%	86.9%	9.5%	15.4%
Beneficiario	21459.094	0	291.9475	403825.7	425576.74	5.0%	0.0%	0.1%	94.9%	100.0%	6.0%	0.0%	0.8%	9.9%	9.5%
Subsidiado	15460.136	0	308.51569	1093775.5	1109544.2	1.4%	0.0%	0.0%	98.6%	100.0%	4.3%	0.0%	0.9%	26.7%	24.7%
No Afiliado	37353.158	0	3980.5109	2123280	2164613.7	1.7%	0.0%	0.2%	98.1%	100.0%	10.5%	0.0%	11.4%	51.9%	48.2%
Total	357279.68	8103.3061	34973.066	4094028	4494384	7.9%	0.2%	0.8%	91.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Quien Paga	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen	Pensionado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	194697.44	2703.445	7228.9011	503838.98	708468.77	27.5%	0.4%	1.0%	71.1%	100.0%	39.3%	5.5%	3.7%	5.6%	7.3%
Empleado	102768.18	40695.727	166399.91	171134.94	480998.76	21.4%	8.5%	34.6%	35.6%	100.0%	20.7%	82.2%	85.0%	1.9%	4.9%
Beneficiario	115789.21	3988.7381	14063.926	1473305.7	1607147.6	7.2%	0.2%	0.9%	91.7%	100.0%	23.4%	8.1%	7.2%	16.4%	16.5%
Subsidiado	22091.249	916.02307	1614.5167	2620428.6	2645050.4	0.8%	0.0%	0.1%	99.1%	100.0%	4.5%	1.8%	0.8%	29.2%	27.2%
No Afiliado	60124.983	1217.2094	6554.0134	4208687	4276583.2	1.4%	0.0%	0.2%	98.4%	100.0%	12.1%	2.5%	3.3%	46.9%	44.0%
Total	495471.06	49521.143	195861.27	8977395.2	9718248.7	5.1%	0.5%	2.0%	92.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 20 Quién paga por Salud con Régimen de Pensiones, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Quien Paga por Salud	Régimen de Pensiones					Régimen de Pensiones					Régimen de Pensiones				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Su Cuenta	29014.821	43719.495	845.98759	140806.8	214387.11	13.5%	20.4%	0.4%	65.7%	100.0%	2.6%	2.1%	0.2%	2.9%	2.5%
Empleador	1034166.9	1933930.8	404693.59	813541.86	4186333.1	24.7%	46.2%	9.7%	19.4%	100.0%	91.4%	90.9%	97.4%	16.5%	48.7%
Beneficiario	34238.885	68503.24	3411.9453	491142.57	597296.64	5.7%	11.5%	0.6%	82.2%	100.0%	3.0%	3.2%	0.8%	10.0%	6.9%
Subsidiado	15499.648	20702.339	6243.9468	1180297.9	1222743.9	1.3%	1.7%	0.5%	96.5%	100.0%	1.4%	1.0%	1.5%	23.9%	14.2%
No Afiliado	17953.162	61028.819	376.86149	2304647.1	2384006	0.8%	2.6%	0.0%	96.7%	100.0%	1.6%	2.9%	0.1%	46.7%	27.7%
Total	1130873.4	2127884.7	415572.33	4930436.3	8604766.8	13.1%	24.7%	4.8%	57.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Quien Paga Salud	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Su Cuenta	150923.86	119083.99	973.34429	651874.69	922855.87	16.4%	12.9%	0.1%	70.6%	100.0%	10.4%	5.1%	0.2%	4.6%	5.0%
Empleado	1121970	1978473.7	415811.54	1151076.7	4667331.9	24.0%	42.4%	8.9%	24.7%	100.0%	77.1%	84.7%	96.8%	8.2%	25.5%
Beneficiario	102286.46	117578.28	6067.2766	1978512.2	2204444.2	4.6%	5.3%	0.3%	89.8%	100.0%	7.0%	5.0%	1.4%	14.0%	12.0%
Subsidiado	33299.271	25909.989	6243.9468	3802341	3867794.2	0.9%	0.7%	0.2%	98.3%	100.0%	2.3%	1.1%	1.5%	27.0%	21.1%
No Afiliado	46250.433	94073.74	376.86149	6519888.1	6660589.2	0.7%	1.4%	0.0%	97.9%	100.0%	3.2%	4.0%	0.1%	46.2%	36.4%
Total	1454730	2335119.7	429472.97	14103693	18323015	7.9%	12.7%	2.3%	77.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de contrato Indefinido

Quien Paga	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	Salud	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado
Su Cuenta	9541.5024	20203.049	572.7372	31831.759	62149.048	15.4%	32.5%	0.9%	51.2%	100.0%	1.4%	1.5%	0.2%	7.7%	2.2%
Empleado	633659.73	1244054.6	372134.45	213971.19	2463820	25.7%	50.5%	15.1%	8.7%	100.0%	94.8%	93.7%	97.5%	52.1%	88.3%
Beneficiario	13862.639	35810.61	3267.048	40315.106	93255.403	14.9%	38.4%	3.5%	43.2%	100.0%	2.1%	2.7%	0.9%	9.8%	3.3%
Subsidiado	4584.1369	7010.2525	5563.342	33233.279	50391.01	9.1%	13.9%	11.0%	66.0%	100.0%	0.7%	0.5%	1.5%	8.1%	1.8%
No Afiliado	6811.3488	21250.961	39.065102	91513.038	119614.41	5.7%	17.8%	0.0%	76.5%	100.0%	1.0%	1.6%	0.0%	22.3%	4.3%
Total	668459.35	1328329.5	381576.64	410864.37	2789229.9	24.0%	47.6%	13.7%	14.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	Salud	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado
Su Cuenta	10428.917	14660.643	213.3819	25009.149	50312.091	20.7%	29.1%	0.4%	49.7%	100.0%	3.4%	2.4%	2.5%	6.4%	3.8%
Empleado	278666.22	562737.52	8388.22	179997.73	1029789.7	27.1%	54.6%	0.8%	17.5%	100.0%	91.7%	91.1%	97.0%	46.1%	77.9%
Beneficiario	11805.683	19905.063	43.933201	46709.823	78464.502	15.0%	25.4%	0.1%	59.5%	100.0%	3.9%	3.2%	0.5%	12.0%	5.9%
Subsidiado	531.07309	9296.9936	0	52980.627	62808.694	0.8%	14.8%	0.0%	84.4%	100.0%	0.2%	1.5%	0.0%	13.6%	4.8%
No Afiliado	2566.478	11337.832	0	85873.599	99777.909	2.6%	11.4%	0.0%	86.1%	100.0%	0.8%	1.8%	0.0%	22.0%	7.6%
Total	303998.37	617938.06	8645.5351	390570.93	1321152.9	23.0%	46.8%	0.7%	29.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Quien Paga	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	Salud	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado
Su Cuenta	9044.4012	8855.8036	59.8685	83965.895	101925.97	8.9%	8.7%	0.1%	82.4%	100.0%	5.7%	4.9%	0.2%	2.0%	2.3%
Empleado	121840.92	127138.69	24170.921	419572.94	692723.47	17.6%	18.4%	3.5%	60.6%	100.0%	76.9%	70.0%	95.3%	10.2%	15.4%
Beneficiario	8570.5638	12787.566	100.9641	404117.65	425576.74	2.0%	3.0%	0.0%	95.0%	100.0%	5.4%	7.0%	0.4%	9.8%	9.5%
Subsidiado	10384.438	4395.0931	680.6048	1094084	1109544.2	0.9%	0.4%	0.1%	98.6%	100.0%	6.6%	2.4%	2.7%	26.5%	24.7%
No Afiliado	8575.3353	28440.026	337.79639	2127260.5	2164613.7	0.4%	1.3%	0.0%	98.3%	100.0%	5.4%	15.7%	1.3%	51.5%	48.2%
Total	158415.66	181617.18	25350.155	4129001	4494384	3.5%	4.0%	0.6%	91.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Quien Paga Salud	Sistema Pensional					Sistema Pensional					Sistema Pensional				
	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total	RPM	RAI	Exceptuados	No Afiliado	Total
Su Cuenta	121909.03	75364.494	127.3567	511067.88	708468.77	17.2%	10.6%	0.0%	72.1%	100.0%	37.6%	36.4%	0.9%	5.6%	7.3%
Empleado	87803.116	44542.848	11117.944	337534.85	480998.76	18.3%	9.3%	2.3%	70.2%	100.0%	27.1%	21.5%	80.0%	3.7%	4.9%
Beneficiario	68047.576	49075.043	2655.3313	1487369.6	1607147.6	4.2%	3.1%	0.2%	92.5%	100.0%	21.0%	23.7%	19.1%	16.2%	16.5%
Subsidiado	17799.622	5207.6494	0	2622043.1	2645050.4	0.7%	0.2%	0.0%	99.1%	100.0%	5.5%	2.5%	0.0%	28.6%	27.2%
No Afiliado	28297.271	33044.921	0	4215241	4276583.2	0.7%	0.8%	0.0%	98.6%	100.0%	8.7%	15.9%	0.0%	46.0%	44.0%
Total	323856.62	207234.96	13900.632	9173256.5	9718248.7	3.3%	2.1%	0.1%	94.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 211 Quién paga por Salud con Régimen de Salud, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Quien Paga por Salud	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	214387.11	0	0	214387.11	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4.3%	0.0%	0.0%	2.5%
Empleador	4186333.1	0	0	4186333.1	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	83.8%	0.0%	0.0%	48.7%
Beneficiario	597296.64	0	0	597296.64	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	12.0%	0.0%	0.0%	6.9%
Subsidiado	0	1222743.9	0	1222743.9	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	14.2%
No Afiliado	0	0	2384006	2384006	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	27.7%
Total	4998016.9	1222743.9	2384006	8604766.8	58.1%	14.2%	27.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Quien Paga Salud	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	922855.87	0	0	922855.87	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	11.8%	0.0%	0.0%	5.0%
Empleado	4667331.9	0	0	4667331.9	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	59.9%	0.0%	0.0%	25.5%
Beneficiario	2204444.2	0	0	2204444.2	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	28.3%	0.0%	0.0%	12.0%
Subsidiado	0	3867794.2	0	3867794.2	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	21.1%
No Afiliado	0	0	6660589.2	6660589.2	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	36.4%
Total	7794632	3867794.2	6660589.2	18323015	42.5%	21.1%	36.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Quien Paga Salud	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	62149.048	0	0	62149.048	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.4%	0.0%	0.0%	2.2%
Empleado	2463820	0	0	2463820	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	94.1%	0.0%	0.0%	88.3%
Beneficiario	93255.403	0	0	93255.403	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	3.6%	0.0%	0.0%	3.3%
Subsidiado	0	50391.01	0	50391.01	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1.8%
No Afiliado	0	0	119614.41	119614.41	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4.3%
Total	2619224.4	50391.01	119614.41	2789229.9	93.9%	1.8%	4.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga Salud	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	50312.091	0	0	50312.091	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	4.3%	0.0%	0.0%	3.8%
Empleado	1029789.7	0	0	1029789.7	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	88.9%	0.0%	0.0%	77.9%
Beneficiario	78464.502	0	0	78464.502	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	6.8%	0.0%	0.0%	5.9%
Subsidiado	0	62808.694	0	62808.694	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	4.8%
No Afiliado	0	0	99777.909	99777.909	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	7.6%
Total	1158566.3	62808.694	99777.909	1321152.9	87.7%	4.8%	7.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Quien Paga Salud	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	101925.97	0	0	101925.97	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	8.4%	0.0%	0.0%	2.3%
Empleado	692723.47	0	0	692723.47	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	56.8%	0.0%	0.0%	15.4%
Beneficiario	425576.74	0	0	425576.74	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	34.9%	0.0%	0.0%	9.5%
Subsidiado	0	1109544.2	0	1109544.2	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	24.7%
No Afiliado	0	0	2164613.7	2164613.7	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	48.2%

Total	1220226.2	1109544.2	2164613.7	4494384	27.2%	24.7%	48.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
-------	-----------	-----------	-----------	---------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------

No Asalariados

Quien Paga Salud	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Su Cuenta	708468.77	0	0	708468.77	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	25.3%	0.0%	0.0%	7.3%
Empleado	480998.76	0	0	480998.76	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	17.2%	0.0%	0.0%	4.9%
Beneficiario	1607147.6	0	0	1607147.6	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	57.5%	0.0%	0.0%	16.5%
Subsidiado	0	2645050.4	0	2645050.4	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	27.2%
No Afiliado	0	0	4276583.2	4276583.2	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	44.0%
Total	2796615.1	2645050.4	4276583.2	9718248.7	28.8%	27.2%	44.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 222 Quién paga por Salud con ¿Cuenta con ARP?, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Quien Paga por Salud	¿Cuenta con ARP?				¿Cuenta con ARP?				¿Cuenta con ARP?			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Su Cuenta	71274.546	140816.06	2296.5005	214387.11	33.2%	65.7%	1.1%	100.0%	2.0%	2.9%	1.4%	2.5%
Empleador	3205028.9	854769.38	126534.91	4186333.1	76.6%	20.4%	3.0%	100.0%	90.9%	17.4%	79.6%	48.7%
Beneficiario	102883.92	486877.58	7535.1416	597296.64	17.2%	81.5%	1.3%	100.0%	2.9%	9.9%	4.7%	6.9%
Subsidiado	47814.029	1166137.5	8792.3225	1222743.9	3.9%	95.4%	0.7%	100.0%	1.4%	23.7%	5.5%	14.2%
No Afiliado	99230.6	2270971.2	13804.192	2384006	4.2%	95.3%	0.6%	100.0%	2.8%	46.2%	8.7%	27.7%
Total	3526232	4919571.7	158963.07	8604766.8	41.0%	57.2%	1.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Quien Paga Salud	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Su Cuenta	71274.546	140816.06	2296.5005	214387.11	33.2%	65.7%	1.1%	100.0%	2.0%	2.9%	1.4%	2.5%
Empleado	3205028.9	854769.38	126534.91	4186333.1	76.6%	20.4%	3.0%	100.0%	90.9%	17.4%	79.6%	48.7%
Beneficiario	102883.92	486877.58	7535.1416	597296.64	17.2%	81.5%	1.3%	100.0%	2.9%	9.9%	4.7%	6.9%
Subsidiado	47814.029	1166137.5	8792.3225	1222743.9	3.9%	95.4%	0.7%	100.0%	1.4%	23.7%	5.5%	14.2%
No Afiliado	99230.6	2270971.2	13804.192	2384006	4.2%	95.3%	0.6%	100.0%	2.8%	46.2%	8.7%	27.7%
Total	3526232	4919571.7	158963.07	8604766.8	41.0%	57.2%	1.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Quien Paga Salud	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Su Cuenta	35097.117	26489.488	562.44289	62149.048	56.5%	42.6%	0.9%	100.0%	1.6%	5.0%	0.8%	2.2%
Empleado	2044809.8	348823.49	70186.7	2463820	83.0%	14.2%	2.8%	100.0%	93.8%	65.3%	93.9%	88.3%
Beneficiario	50020.148	41739.197	1496.0574	93255.403	53.6%	44.8%	1.6%	100.0%	2.3%	7.8%	2.0%	3.3%
Subsidiado	14324.924	34495.011	1571.0752	50391.01	28.4%	68.5%	3.1%	100.0%	0.7%	6.5%	2.1%	1.8%

No Afiliado	36003.833	82709.379	901.19983	119614.41	30.1%	69.1%	0.8%	100.0%	1.7%	15.5%	1.2%	4.3%
Total	2180255.8	534256.57	74717.475	2789229.9	78.2%	19.2%	2.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga Salud	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Su Cuenta	16890.385	31687.648	1734.0576	50312.091	33.6%	63.0%	3.4%	100.0%	1.9%	8.5%	4.3%	3.8%
Empleado	825968.39	170696.91	33124.4	1029789.7	80.2%	16.6%	3.2%	100.0%	91.0%	45.8%	81.9%	77.9%
Beneficiario	29222.643	47308.066	1933.7928	78464.502	37.2%	60.3%	2.5%	100.0%	3.2%	12.7%	4.8%	5.9%
Subsidiado	13550.678	46737.886	2520.1301	62808.694	21.6%	74.4%	4.0%	100.0%	1.5%	12.5%	6.2%	4.8%
No Afiliado	22501.604	76156.777	1119.5279	99777.909	22.6%	76.3%	1.1%	100.0%	2.5%	20.4%	2.8%	7.6%
Total	908133.7	372587.29	40431.909	1321152.9	68.7%	28.2%	3.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Quien Paga Salud	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Su Cuenta	19287.044	82638.925	0	101925.97	18.9%	81.1%	0.0%	100.0%	4.4%	2.1%	0.0%	2.3%
Empleado	334250.67	335248.98	23223.814	692723.47	48.3%	48.4%	3.4%	100.0%	76.3%	8.4%	53.0%	15.4%
Beneficiario	23641.13	397830.32	4105.2914	425576.74	5.6%	93.5%	1.0%	100.0%	5.4%	9.9%	9.4%	9.5%
Subsidiado	19938.427	1084904.6	4701.1172	1109544.2	1.8%	97.8%	0.4%	100.0%	4.6%	27.0%	10.7%	24.7%
No Afiliado	40725.162	2112105	11783.464	2164613.7	1.9%	97.6%	0.5%	100.0%	9.3%	52.6%	26.9%	48.2%
Total	437842.44	4012727.9	43813.687	4494384	9.7%	89.3%	1.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 233 Sistema Pensional con Afiliación a Pensiones, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Regímenes de Pensión	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total
RPM	1110907.6	19965.754	0	0	1130873.4	98.2%	1.8%	0.0%	0.0%	100.0%	30.6%	44.6%	0.0%	0.0%	13.1%
RAI	2116266.9	11617.801	0	0	2127884.7	99.5%	0.5%	0.0%	0.0%	100.0%	58.3%	25.9%	0.0%	0.0%	24.7%
Exceptuados	402362.75	13209.581	0	0	415572.33	96.8%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%	11.1%	29.5%	0.0%	0.0%	4.8%
No Afiliados	0	0	59729.023	4870707.3	4930436.3	0.0%	0.0%	1.2%	98.8%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	57.3%
Total	3629537.3	44793.136	59729.023	4870707.3	8604766.8	42.2%	0.5%	0.7%	56.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Ocupados

Sistema Pensional	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total
RPM	1403427.2	51302.825	0	0	1454730	96.5%	3.5%	0.0%	0.0%	100.0%	34.0%	54.4%	0.0%	0.0%	7.9%
RAI	2318012.6	17107.059	0	0	2335119.7	99.3%	0.7%	0.0%	0.0%	100.0%	56.2%	18.1%	0.0%	0.0%	12.7%
Exceptuados	403568.57	25904.395	0	0	429472.97	94.0%	6.0%	0.0%	0.0%	100.0%	9.8%	27.5%	0.0%	0.0%	2.3%
No Afiliado	0	0	255590.29	13848102	14103693	0.0%	0.0%	1.8%	98.2%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	77.0%
Total	4125008.4	94314.278	255590.29	13848102	18323015	22.5%	0.5%	1.4%	75.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Tipo de Contrato: Indefinido

Sistema Pensional	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total
RPM	660581.39	7877.9685	0	0	668459.35	98.8%	1.2%	0.0%	0.0%	100.0%	28.1%	29.7%	0.0%	0.0%	24.0%
RAI	1321801.9	6527.5833	0	0	1328329.5	99.5%	0.5%	0.0%	0.0%	100.0%	56.2%	24.6%	0.0%	0.0%	47.6%
Exceptuados	369457.13	12119.519	0	0	381576.64	96.8%	3.2%	0.0%	0.0%	100.0%	15.7%	45.7%	0.0%	0.0%	13.7%
No Afiliado	0	0	17573.535	393290.83	410864.37	0.0%	0.0%	4.3%	95.7%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	14.7%
Total	2351840.4	26525.071	17573.535	393290.83	2789229.9	84.3%	1.0%	0.6%	14.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total
RPM	299597.53	4400.8427	0	0	303998.37	98.6%	1.4%	0.0%	0.0%	100.0%	32.6%	43.3%	0.0%	0.0%	23.0%
RAI	613264.2	4673.8537	0	0	617938.06	99.2%	0.8%	0.0%	0.0%	100.0%	66.6%	46.0%	0.0%	0.0%	46.8%
Exceptuados	7555.4729	1090.0622	0	0	8645.5351	87.4%	12.6%	0.0%	0.0%	100.0%	0.8%	10.7%	0.0%	0.0%	0.7%
No Afiliado	0	0	7182.4222	383388.51	390570.93	0.0%	0.0%	1.8%	98.2%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	29.6%
Total	920417.2	10164.759	7182.4222	383388.51	1321152.9	69.7%	0.8%	0.5%	29.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total
RPM	150728.71	7686.9424	0	0	158415.66	95.1%	4.9%	0.0%	0.0%	100.0%	42.2%	94.9%	0.0%	0.0%	3.5%
RAI	181200.81	416.36371	0	0	181617.18	99.8%	0.2%	0.0%	0.0%	100.0%	50.7%	5.1%	0.0%	0.0%	4.0%
Exceptuados	25350.155	0	0	0	25350.155	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%
No Afiliado	0	0	34973.066	4094028	4129001	0.0%	0.0%	0.8%	99.2%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	91.9%
Total	357279.68	8103.3061	34973.066	4094028	4494384	7.9%	0.2%	0.8%	91.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

No Asalariados

Sistema	Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones					Afiliación a Pensiones				
	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total	Afiliado	Af. Con Pen.	Pensionado	No Afiliado	Total
RPM	292519.55	31337.071	0	0	323856.62	90.3%	9.7%	0.0%	0.0%	100.0%	59.0%	63.3%	0.0%	0.0%	3.3%
RAI	201745.7	5489.2582	0	0	207234.96	97.4%	2.6%	0.0%	0.0%	100.0%	40.7%	11.1%	0.0%	0.0%	2.1%
Exceptuados	1205.8185	12694.813	0	0	13900.632	8.7%	91.3%	0.0%	0.0%	100.0%	0.2%	25.6%	0.0%	0.0%	0.1%
No Afiliado	0	0	195861.27	8977395.2	9173256.5	0.0%	0.0%	2.1%	97.9%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	94.4%
Total	495471.06	49521.143	195861.27	8977395.2	9718248.7	5.1%	0.5%	2.0%	92.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Cuadro 4. 244 Sistema Pensional con Quien paga por Salud, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Regímenes de Pensión	Quien Paga por Salud						Quien Paga por Salud						Quien Paga por Salud					
	Empleado		Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado		Empleado		Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado		Empleado		Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	
	Su Cuenta	r	o	o	Afiliado	Total	Su Cuenta	r	o	o	Afiliado	Total	Su Cuenta	r	o	o	Afiliado	Total
RPM	29014.82					1130873.4	2.6%	91.4%	3.0%	1.4%	1.6%	100.0%	13.5%	24.7%	5.7%	1.3%	0.8%	13.1%
RAI	43719.49					2127884.7	2.1%	90.9%	3.2%	1.0%	2.9%	100.0%	20.4%	46.2%	11.5%	1.7%	2.6%	24.7%
Exceptuados	845.9875					415572.3	0.2%	97.4%	0.8%	1.5%	0.1%	100.0%	0.4%	9.7%	0.6%	0.5%	0.0%	4.8%
No Afiliados	140806.8	813541.86	491142.57	1180297.9	2304647.1	4930436.3	2.9%	16.5%	10.0%	23.9%	46.7%	100.0%	65.7%	19.4%	82.2%	96.5%	96.7%	57.3%
Total	214387.1	4186333.1	597296.64	1222743.9	2384006	8604766.8	2.5%	48.7%	6.9%	14.2%	27.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Sistema	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	150923.86	1121970	102286.46	33299.271	46250.433	1454730	10.4%	77.1%	7.0%	2.3%	3.2%	100.0%	16.4%	24.0%	4.6%	0.9%	0.7%	7.9%
RAI	119083.99	1978473.7	117578.28	25909.989	94073.74	2335119.7	5.1%	84.7%	5.0%	1.1%	4.0%	100.0%	12.9%	42.4%	5.3%	0.7%	1.4%	12.7%
Exceptuados	973.34429	415811.54	6067.2766	6243.9468	376.86149	429472.97	0.2%	96.8%	1.4%	1.5%	0.1%	100.0%	0.1%	8.9%	0.3%	0.2%	0.0%	2.3%
No Afiliado	651874.69	1151076.7	1978512.2	3802341	6519888.1	14103693	4.6%	8.2%	14.0%	27.0%	46.2%	100.0%	70.6%	24.7%	89.8%	98.3%	97.9%	77.0%
Total	922855.87	4667331.9	2204444.2	3867794.2	6660589.2	18323015	5.0%	25.5%	12.0%	21.1%	36.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Sistema	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	9541.5024	633659.73	13862.639	4584.1369	6811.3488	668459.35	1.4%	94.8%	2.1%	0.7%	1.0%	100.0%	15.4%	25.7%	14.9%	9.1%	5.7%	24.0%
RAI	20203.049	1244054.6	35810.61	7010.2525	21250.961	1328329.5	1.5%	93.7%	2.7%	0.5%	1.6%	100.0%	32.5%	50.5%	38.4%	13.9%	17.8%	47.6%
Exceptuados	572.7372	372134.45	3267.048	5563.342	39.065102	381576.64	0.2%	97.5%	0.9%	1.5%	0.0%	100.0%	0.9%	15.1%	3.5%	11.0%	0.0%	13.7%
No Afiliado	31831.759	213971.19	40315.106	33233.279	91513.038	410864.37	7.7%	52.1%	9.8%	8.1%	22.3%	100.0%	51.2%	8.7%	43.2%	66.0%	76.5%	14.7%
Total	62149.048	2463820	93255.403	50391.01	119614.41	2789229.9	2.2%	88.3%	3.3%	1.8%	4.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	10428.917	278666.22	11805.683	531.07309	2566.478	303998.37	3.4%	91.7%	3.9%	0.2%	0.8%	100.0%	20.7%	27.1%	15.0%	0.8%	2.6%	23.0%
RAI	14660.643	562737.52	19905.063	9296.9936	11337.832	617938.06	2.4%	91.1%	3.2%	1.5%	1.8%	100.0%	29.1%	54.6%	25.4%	14.8%	11.4%	46.8%
Exceptuados	213.3819	8388.22	43.933201	0	0	8645.5351	2.5%	97.0%	0.5%	0.0%	0.0%	100.0%	0.4%	0.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.7%
No Afiliado	25009.149	179997.73	46709.823	52980.627	85873.599	390570.93	6.4%	46.1%	12.0%	13.6%	22.0%	100.0%	49.7%	17.5%	59.5%	84.4%	86.1%	29.6%
Total	50312.091	1029789.7	78464.502	62808.694	99777.909	1321152.9	3.8%	77.9%	5.9%	4.8%	7.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	9044.4012	121840.92	8570.5638	10384.438	8575.3353	158415.66	5.7%	76.9%	5.4%	6.6%	5.4%	100.0%	8.9%	17.6%	2.0%	0.9%	0.4%	3.5%
RAI	8855.8036	127138.69	12787.566	4395.0931	28440.026	181617.18	4.9%	70.0%	7.0%	2.4%	15.7%	100.0%	8.7%	18.4%	3.0%	0.4%	1.3%	4.0%
Exceptuados	59.8685	24170.921	100.9641	680.6048	337.79639	25350.155	0.2%	95.3%	0.4%	2.7%	1.3%	100.0%	0.1%	3.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.6%
No Afiliado	83965.895	419572.94	404117.65	1094084	2127260.5	4129001	2.0%	10.2%	9.8%	26.5%	51.5%	100.0%	82.4%	60.6%	95.0%	98.6%	98.3%	91.9%
Total	101925.97	692723.47	425576.74	1109544.2	2164613.7	4494384	2.3%	15.4%	9.5%	24.7%	48.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Sistema	Quien Paga Salud						Quien Paga Salud						Quien Paga Salud					
	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total	Su Cuenta	Empleado	Beneficiario	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	121909.03	87803.116	68047.576	17799.622	28297.271	323856.62	37.6%	27.1%	21.0%	5.5%	8.7%	100.0%	17.2%	18.3%	4.2%	0.7%	0.7%	3.3%
RAI	75364.494	44542.848	49075.043	5207.6494	33044.921	207234.96	36.4%	21.5%	23.7%	2.5%	15.9%	100.0%	10.6%	9.3%	3.1%	0.2%	0.8%	2.1%
Exceptuados	127.3567	11117.944	2655.3313	0	0	13900.632	0.9%	80.0%	19.1%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	2.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
No Afiliado	511067.88	337534.85	1487369.6	2622043.1	4215241	9173256.5	5.6%	3.7%	16.2%	28.6%	46.0%	100.0%	72.1%	70.2%	92.5%	99.1%	98.6%	94.4%
Total	708468.77	480998.76	1607147.6	2645050.4	4276583.2	9718248.7	7.3%	4.9%	16.5%	27.2%	44.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 255 Sistema Pensional con Régimen de Salud, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Regímenes de Pensión	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	1097420.6	15499.648	17953.162	1130873.4	97.0%	1.4%	1.6%	100.0%	22.0%	1.3%	0.8%	13.1%
RAI	2046153.6	20702.339	61028.819	2127884.7	96.2%	1.0%	2.9%	100.0%	40.9%	1.7%	2.6%	24.7%
Exceptuados	408951.53	6243.9468	376.86149	415572.33	98.4%	1.5%	0.1%	100.0%	8.2%	0.5%	0.0%	4.8%
No Afiliados	1445491.2	1180297.9	2304647.1	4930436.3	29.3%	23.9%	46.7%	100.0%	28.9%	96.5%	96.7%	57.3%
Total	4998016.9	1222743.9	2384006	8604766.8	58.1%	14.2%	27.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Sistema Pensional	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	1375180.3	33299.271	46250.433	1454730	94.5%	2.3%	3.2%	100.0%	17.6%	0.9%	0.7%	7.9%
RAI	2215136	25909.989	94073.74	2335119.7	94.9%	1.1%	4.0%	100.0%	28.4%	0.7%	1.4%	12.7%
Exceptuados	422852.16	6243.9468	376.86149	429472.97	98.5%	1.5%	0.1%	100.0%	5.4%	0.2%	0.0%	2.3%
No Afiliado	3781463.6	3802341	6519888.1	14103693	26.8%	27.0%	46.2%	100.0%	48.5%	98.3%	97.9%	77.0%
Total	7794632	3867794.2	6660589.2	18323015	42.5%	21.1%	36.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Indefinido

Sistema Pensional	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
RPM	657063.87	4584.1369	6811.3488	668459.35	98.3%	0.7%	1.0%	100.0%	25.1%	9.1%	5.7%	24.0%
RAI	1300068.3	7010.2525	21250.961	1328329.5	97.9%	0.5%	1.6%	100.0%	49.6%	13.9%	17.8%	47.6%
Exceptuados	375974.24	5563.342	39.065102	381576.64	98.5%	1.5%	0.0%	100.0%	14.4%	11.0%	0.0%	13.7%
No Afiliado	286118.05	33233.279	91513.038	410864.37	69.6%	8.1%	22.3%	100.0%	10.9%	66.0%	76.5%	14.7%
Total	2619224.4	50391.01	119614.41	2789229.9	93.9%	1.8%	4.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Pensional												
RPM	300900.82	531.07309	2566.478	303998.37	99.0%	0.2%	0.8%	100.0%	26.0%	0.8%	2.6%	23.0%
RAI	597303.23	9296.9936	11337.832	617938.06	96.7%	1.5%	1.8%	100.0%	51.6%	14.8%	11.4%	46.8%
Exceptuados	8645.5351	0	0	8645.5351	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.7%
No Afiliado	251716.7	52980.627	85873.599	390570.93	64.4%	13.6%	22.0%	100.0%	21.7%	84.4%	86.1%	29.6%
Total	1158566.3	62808.694	99777.909	1321152.9	87.7%	4.8%	7.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Pensional												
RPM	139455.88	10384.438	8575.3353	158415.66	88.0%	6.6%	5.4%	100.0%	11.4%	0.9%	0.4%	3.5%
RAI	148782.06	4395.0931	28440.026	181617.18	81.9%	2.4%	15.7%	100.0%	12.2%	0.4%	1.3%	4.0%
Exceptuados	24331.754	680.6048	337.79639	25350.155	96.0%	2.7%	1.3%	100.0%	2.0%	0.1%	0.0%	0.6%
No Afiliado	907656.48	1094084	2127260.5	4129001	22.0%	26.5%	51.5%	100.0%	74.4%	98.6%	98.3%	91.9%
Total	1220226.2	1109544.2	2164613.7	4494384	27.2%	24.7%	48.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Sistema	Régimen de Salud				Régimen de Salud				Régimen de Salud			
	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total	Contributivo	Subsidiado	No Afiliado	Total
Pensional												
RPM	277759.73	17799.622	28297.271	323856.62	85.8%	5.5%	8.7%	100.0%	9.9%	0.7%	0.7%	3.3%
RAI	168982.38	5207.6494	33044.921	207234.96	81.5%	2.5%	15.9%	100.0%	6.0%	0.2%	0.8%	2.1%
Exceptuados	13900.632	0	0	13900.632	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.1%
No Afiliado	2335972.4	2622043.1	4215241	9173256.5	25.5%	28.6%	46.0%	100.0%	83.5%	99.1%	98.6%	94.4%
Total	2796615.1	2645050.4	4276583.2	9718248.7	28.8%	27.2%	44.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 26 Sistema Pensional con ¿Cuenta con ARP?, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Asalariados

Regímenes de Pensión	¿Cuenta con ARP?				¿Cuenta con ARP?				¿Cuenta con ARP?			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
RPM	911004.17	184629.4	35239.804	1130873.4	80.6%	16.3%	3.1%	100.0%	25.8%	3.8%	22.2%	13.1%
RAI	1895730.2	193752.32	38402.222	2127884.7	89.1%	9.1%	1.8%	100.0%	53.8%	3.9%	24.2%	24.7%
Exceptuados	246197.07	139703.09	29672.177	415572.33	59.2%	33.6%	7.1%	100.0%	7.0%	2.8%	18.7%	4.8%
No Afiliados	473300.52	4401486.9	55648.867	4930436.3	9.6%	89.3%	1.1%	100.0%	13.4%	89.5%	35.0%	57.3%
Total	3526232	4919571.7	158963.07	8604766.8	41.0%	57.2%	1.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Ocupados

Sistema	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Pensional	911004.17	184629.4	35239.804	1130873.4	80.6%	16.3%	3.1%	100.0%	25.8%	3.8%	22.2%	13.1%
RPM	1895730.2	193752.32	38402.222	2127884.7	89.1%	9.1%	1.8%	100.0%	53.8%	3.9%	24.2%	24.7%
RAI	246197.07	139703.09	29672.177	415572.33	59.2%	33.6%	7.1%	100.0%	7.0%	2.8%	18.7%	4.8%
Exceptuados	473300.52	4401486.9	55648.867	4930436.3	9.6%	89.3%	1.1%	100.0%	13.4%	89.5%	35.0%	57.3%
No Afiliado	3526232	4919571.7	158963.07	8604766.8	41.0%	57.2%	1.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Total												

Tipo de Contrato: Indefinido

Sistema	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Pensional												
RPM	581010.39	71576.246	15872.718	668459.35	86.9%	10.7%	2.4%	100.0%	26.6%	13.4%	21.2%	24.0%
RAI	1228152.9	79493.078	20683.546	1328329.5	92.5%	6.0%	1.6%	100.0%	56.3%	14.9%	27.7%	47.6%
Exceptuados	226022.65	128571.4	26982.602	381576.64	59.2%	33.7%	7.1%	100.0%	10.4%	24.1%	36.1%	13.7%
No Afiliado	145069.91	254615.84	11178.609	410864.37	35.3%	62.0%	2.7%	100.0%	6.7%	47.7%	15.0%	14.7%
Total	2180255.8	534256.57	74717.475	2789229.9	78.2%	19.2%	2.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Pensional												
RPM	246737.74	45575.089	11685.542	303998.37	81.2%	15.0%	3.8%	100.0%	27.2%	12.2%	28.9%	23.0%
RAI	548135.71	59354.441	10447.907	617938.06	88.7%	9.6%	1.7%	100.0%	60.4%	15.9%	25.8%	46.8%
Exceptuados	5579.9773	2026.6749	1038.8829	8645.5351	64.5%	23.4%	12.0%	100.0%	0.6%	0.5%	2.6%	0.7%
No Afiliado	107680.27	265631.08	17259.576	390570.93	27.6%	68.0%	4.4%	100.0%	11.9%	71.3%	42.7%	29.6%
Total	908133.7	372587.29	40431.909	1321152.9	68.7%	28.2%	3.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	ARP				ARP				ARP			
	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total	Si	No	No Sabe	Total
Pensional												
RPM	83256.042	67478.068	7681.5447	158415.66	52.6%	42.6%	4.8%	100.0%	19.0%	1.7%	17.5%	3.5%
RAI	119441.61	54904.797	7270.7683	181617.18	65.8%	30.2%	4.0%	100.0%	27.3%	1.4%	16.6%	4.0%
Exceptuados	14594.448	9105.0144	1650.692	25350.155	57.6%	35.9%	6.5%	100.0%	3.3%	0.2%	3.8%	0.6%

No Afiliado	220550.34	3881240	27210.682	4129001	5.3%	94.0%	0.7%	100.0%	50.4%	96.7%	62.1%	91.9%
Total	437842.44	4012727.9	43813.687	4494384	9.7%	89.3%	1.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ESTADO SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Cuadro 4. 27 Afiliación a Pensiones con Nivel Educativo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Afiliado Afil. y recibe pensión	27728.866	219400.34	336280.44	565400.74	1019476.8	482482.62	1474238.6	4125008.4
Pensionado	2281.5112	10542.804	7126.125	16222.178	15881.037	3627.7922	38632.831	94314.278
No Afiliado	9511.8597	43712.433	40586.154	48881.984	40321.134	13138.858	59437.871	255590.29
Total	1158294.1	3204847	2443636.1	3289530.4	2239916.2	636163.78	875714.94	13848102
Total	1197816.3	3478502.6	2827628.8	3920035.3	3315595.1	1135413.1	2448024.2	18323015

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Afiliado Afil. y recibe pensión	0.7%	5.3%	8.2%	13.7%	24.7%	11.7%	35.7%	100.0%
Pensionado	2.4%	11.2%	7.6%	17.2%	16.8%	3.8%	41.0%	100.0%
No Afiliado	3.7%	17.1%	15.9%	19.1%	15.8%	5.1%	23.3%	100.0%
Total	8.4%	23.1%	17.6%	23.8%	16.2%	4.6%	6.3%	100.0%
Total	6.5%	19.0%	15.4%	21.4%	18.1%	6.2%	13.4%	100.0%

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Afiliado	2.3%	6.3%	11.9%	14.4%	30.7%	42.5%	60.2%	22.5%
Afil. y recibe pensión	0.2%	0.3%	0.3%	0.4%	0.5%	0.3%	1.6%	0.5%
Pensionado	0.8%	1.3%	1.4%	1.2%	1.2%	1.2%	2.4%	1.4%
No Afiliado	96.7%	92.1%	86.4%	83.9%	67.6%	56.0%	35.8%	75.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Afiliado	22682.416	183740.57	283900.58	490063.37	946869.08	441908.53	1260372.8	3629537.3
Afil. y recibe pensión	0	319.4127	2054.1405	9697.643	5174.2396	2119.0888	25428.611	44793.136
Pensionado	137.36079	17108.196	4640.8316	8816.6263	7966.9145	4114.7954	16944.299	59729.023
No Afiliado	292361.98	946477.06	900550.54	1246161	911005.63	258314.27	315836.85	4870707.3
Total	315181.76	1147645.2	1191146.1	1754738.6	1871015.9	706456.68	1618582.5	8604766.8

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Afiliado	0.6%	5.1%	7.8%	13.5%	26.1%	12.2%	34.7%	100.0%
Afil. y recibe pensión	0.0%	0.7%	4.6%	21.6%	11.6%	4.7%	56.8%	100.0%
Pensionado	0.2%	28.6%	7.8%	14.8%	13.3%	6.9%	28.4%	100.0%
No Afiliado	6.0%	19.4%	18.5%	25.6%	18.7%	5.3%	6.5%	100.0%
Total	3.7%	13.3%	13.8%	20.4%	21.7%	8.2%	18.8%	100.0%

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
Afiliado	7.2%	16.0%	23.8%	27.9%	50.6%	62.6%	77.9%	42.2%
Afil. y recibe pensión	0.0%	0.0%	0.2%	0.6%	0.3%	0.3%	1.6%	0.5%
Pensionado	0.0%	1.5%	0.4%	0.5%	0.4%	0.6%	1.0%	0.7%
No Afiliado	92.8%	82.5%	75.6%	71.0%	48.7%	36.6%	19.5%	56.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	
Afiliado	5046.4495	35659.771	52379.859	75337.374	72607.705	40574.09	213865.82	495471.06
Afiliado	2281.5112	10223.391	5071.9845	6524.5349	10706.798	1508.7034	13204.22	49521.143
Pensionado	9374.4989	26604.237	35945.323	40065.358	32354.22	9024.0628	42493.572	195861.27
No Afiliado	865932.08	2258369.9	1543085.6	2043369.4	1328910.5	377849.52	559878.09	8977395.2
Total	882634.54	2330857.3	1636482.7	2165296.7	1444579.3	428956.37	829441.7	9718248.7

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	
Afiliado	1.0%	7.2%	10.6%	15.2%	14.7%	8.2%	43.2%	100.0%
Afiliado	4.6%	20.6%	10.2%	13.2%	21.6%	3.0%	26.7%	100.0%
Pensionado	4.8%	13.6%	18.4%	20.5%	16.5%	4.6%	21.7%	100.0%
No Afiliado	9.6%	25.2%	17.2%	22.8%	14.8%	4.2%	6.2%	100.0%
Total	9.1%	24.0%	16.8%	22.3%	14.9%	4.4%	8.5%	100.0%

Afiliación a Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	0.6%	1.5%	3.2%	3.5%	5.0%	9.5%	25.8%	5.1%
Afiliado	0.3%	0.4%	0.3%	0.3%	0.7%	0.4%	1.6%	0.5%
Pensionado	1.1%	1.1%	2.2%	1.9%	2.2%	2.1%	5.1%	2.0%
No Afiliado	98.1%	96.9%	94.3%	94.4%	92.0%	88.1%	67.5%	92.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	9588.3	41954.356	63615.043	59417.725	77677.293	35069.446	69957.517	357279.68
Afiliado	0	70.356003	435.43679	2420.1158	1829.2431	70.0103	3278.1442	8103.3061
Pensionado	137.36079	17108.196	4306.3079	4393.0906	3393.3102	3951.8769	1682.9239	34973.066
No Afiliado	275822.59	890231.84	809951.65	1075985.7	699845.16	165900.2	176290.8	4094028
Total	285548.25	949364.74	878308.43	1142216.7	782745	204991.53	251209.38	4494384

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	2.7%	11.7%	17.8%	16.6%	21.7%	9.8%	19.6%	100.0%
Afiliado	0.0%	0.9%	5.4%	29.9%	22.6%	0.9%	40.5%	100.0%
Pensionado	0.4%	48.9%	12.3%	12.6%	9.7%	11.3%	4.8%	100.0%
No Afiliado	6.7%	21.7%	19.8%	26.3%	17.1%	4.1%	4.3%	100.0%
Total	6.4%	21.1%	19.5%	25.4%	17.4%	4.6%	5.6%	100.0%

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	3.4%	4.4%	7.2%	5.2%	9.9%	17.1%	27.8%	7.9%
Afiliado	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	1.3%	0.2%
Pensionado	0.0%	1.8%	0.5%	0.4%	0.4%	1.9%	0.7%	0.8%
No Afiliado	96.6%	93.8%	92.2%	94.2%	89.4%	80.9%	70.2%	91.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	5300.5014	58963.695	68944.475	152598.2	269843.15	102407.18	262360.01	920417.2
Afiliado	0	0	1484.247	3158.6263	1641.7365	0	3880.1488	10164.759
Pensionado	0	0	0	2657.1961	678.845	65.275803	3781.1053	7182.4222
No Afiliado	7237.1136	31854.65	46075.11	80709.111	103175.62	46562.237	67774.669	383388.51
Total	12537.615	90818.345	116503.83	239123.13	375339.35	149034.69	337795.93	1321152.9

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	0.6%	6.4%	7.5%	16.6%	29.3%	11.1%	28.5%	100.0%
Afiliado	0.0%	0.0%	14.6%	31.1%	16.2%	0.0%	38.2%	100.0%
Pensionado	0.0%	0.0%	0.0%	37.0%	9.5%	0.9%	52.6%	100.0%
No Afiliado	1.9%	8.3%	12.0%	21.1%	26.9%	12.1%	17.7%	100.0%
Total	0.9%	6.9%	8.8%	18.1%	28.4%	11.3%	25.6%	100.0%

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	42.3%	64.9%	59.2%	63.8%	71.9%	68.7%	77.7%	69.7%
Afiliado	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	0.4%	0.0%	1.1%	0.8%
Pensionado	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%	0.2%	0.0%	1.1%	0.5%
No Afiliado	57.7%	35.1%	39.5%	33.8%	27.5%	31.2%	20.1%	29.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	7793.6151	82822.517	151341.06	278047.44	599348.64	304431.91	928055.24	2351840.4
Afiliado	0	249.0567	134.4567	4118.9009	1703.26	2049.0785	18270.318	26525.071
Pensionado	0	0	334.52371	1766.3396	3894.7593	97.6427	11480.27	17573.535
No Afiliado	9302.2787	24390.573	44523.78	89466.131	107984.86	45851.833	71771.38	393290.83
Total	17095.894	107462.15	196333.82	373398.82	712931.52	352430.46	1029577.2	2789229.9

Afiliación Pensiones	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado	0.3%	3.5%	6.4%	11.8%	25.5%	12.9%	39.5%	100.0%
Afiliado	0.0%	0.9%	0.5%	15.5%	6.4%	7.7%	68.9%	100.0%
Pensionado	0.0%	0.0%	1.9%	10.1%	22.2%	0.6%	65.3%	100.0%
No Afiliado	2.4%	6.2%	11.3%	22.7%	27.5%	11.7%	18.2%	100.0%
Total	0.6%	3.9%	7.0%	13.4%	25.6%	12.6%	36.9%	100.0%

Afiliación	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Afiliado Pensiones	45.6%	77.1%	77.1%	74.5%	84.1%	86.4%	90.1%	84.3%
Afiliado	0.0%	0.2%	0.1%	1.1%	0.2%	0.6%	1.8%	1.0%
Pensionado	0.0%	0.0%	0.2%	0.5%	0.5%	0.0%	1.1%	0.6%
No Afiliado	54.4%	22.7%	22.7%	24.0%	15.1%	13.0%	7.0%	14.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 288 Afiliación a Pensiones con Tipo de Contrato de Trabajo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Afiliación a Pensiones	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
Afiliado Afil. y recibe pensión	2351840.4	920417.2	357279.68	3629537.3	64.8%	25.4%	9.8%	100.0%	84.3%	69.7%	7.9%	42.2%
Pensionado	26525.071	10164.759	8103.3061	44793.136	59.2%	22.7%	18.1%	100.0%	1.0%	0.8%	0.2%	0.5%
No Afiliado	17573.535	7182.4222	34973.066	59729.023	29.4%	12.0%	58.6%	100.0%	0.6%	0.5%	0.8%	0.7%
Total	393290.83	383388.51	4094028	4870707.3	8.1%	7.9%	84.1%	100.0%	14.1%	29.0%	91.1%	56.6%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Afiliación a Pensiones	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
Afiliado Afil. y recibe pensión	2351840.4	920417.2	357279.68	3629537.3	64.8%	25.4%	9.8%	100.0%	84.3%	69.7%	7.9%	42.2%
Pensionado	26525.071	10164.759	8103.3061	44793.136	59.2%	22.7%	18.1%	100.0%	1.0%	0.8%	0.2%	0.5%
No Afiliado	17573.535	7182.4222	34973.066	59729.023	29.4%	12.0%	58.6%	100.0%	0.6%	0.5%	0.8%	0.7%
Total	393290.83	383388.51	4094028	4870707.3	8.1%	7.9%	84.1%	100.0%	14.1%	29.0%	91.1%	56.6%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 29 Afiliación a Pensiones con Centro, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Afiliación a Pensiones	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Afiliado Afil. y recibe pensión	3823252	301756.35	4125008.4	92.7%	7.3%	100.0%	28.3%	6.3%	22.5%
Total	84377.02	9937.2583	94314.278	89.5%	10.5%	100.0%	0.6%	0.2%	0.5%

pensión									
Pensionado	237011.02	18579.271	255590.29	92.7%	7.3%	100.0%	1.8%	0.4%	1.4%
No Afiliado	9364601.7	4483500.8	13848102	67.6%	32.4%	100.0%	69.3%	93.1%	75.6%
Total	13509242	4813773.7	18323015	73.7%	26.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Afilación a Pensiones	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Afiliado Afil. y recibe pensión	3361344.2	268193.07	3629537.3	92.6%	7.4%	100.0%	48.0%	16.7%	42.2%
Pensionado	39886.552	4906.5835	44793.136	89.0%	11.0%	100.0%	0.6%	0.3%	0.5%
No Afiliado	57757.892	1971.1318	59729.023	96.7%	3.3%	100.0%	0.8%	0.1%	0.7%
Total	3542358.5	1328348.8	4870707.3	72.7%	27.3%	100.0%	50.6%	82.8%	56.6%
Total	7001347.2	1603419.6	8604766.8	81.4%	18.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Afilación a Pensiones	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Afiliado	461907.78	33563.287	495471.06	93.2%	6.8%	100.0%	7.1%	1.0%	5.1%
Afiliado	44490.468	5030.6749	49521.143	89.8%	10.2%	100.0%	0.7%	0.2%	0.5%
Pensionado	179253.13	16608.139	195861.27	91.5%	8.5%	100.0%	2.8%	0.5%	2.0%
No Afiliado	5822243.1	3155152	8977395.2	64.9%	35.1%	100.0%	89.5%	98.3%	92.4%
Total	6507894.5	3210354.1	9718248.7	67.0%	33.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Afilación Pensiones	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Afiliado	300278.55	57001.133	357279.68	84.0%	16.0%	100.0%	9.3%	4.5%	7.9%
Afiliado	8103.3061	0	8103.3061	100.0%	0.0%	100.0%	0.3%	0.0%	0.2%
Pensionado	33001.934	1971.1318	34973.066	94.4%	5.6%	100.0%	1.0%	0.2%	0.8%
No Afiliado	2876524.1	1217503.9	4094028	70.3%	29.7%	100.0%	89.4%	95.4%	91.1%

Total	3217907.9	1276476.1	4494384	71.6%	28.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
-------	-----------	-----------	---------	-------	-------	--------	--------	--------	--------

Tipo de Contrato: Fijo

Afiliación	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Pensiones Afiliado	877047.99	43369.214	920417.2	95.3%	4.7%	100.0%	72.4%	39.6%	69.7%
Afiliado	10164.759	0	10164.759	100.0%	0.0%	100.0%	0.8%	0.0%	0.8%
Pensionado	7182.4222	0	7182.4222	100.0%	0.0%	100.0%	0.6%	0.0%	0.5%
No Afiliado	317159.21	66229.298	383388.51	82.7%	17.3%	100.0%	26.2%	60.4%	29.0%
Total	1211554.4	109598.51	1321152.9	91.7%	8.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Afiliación	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Pensiones Afiliado	2184017.7	167822.72	2351840.4	92.9%	7.1%	100.0%	84.9%	77.2%	84.3%
Afiliado	21618.487	4906.5835	26525.071	81.5%	18.5%	100.0%	0.8%	2.3%	1.0%
Pensionado	17573.535	0	17573.535	100.0%	0.0%	100.0%	0.7%	0.0%	0.6%
No Afiliado	348675.21	44615.627	393290.83	88.7%	11.3%	100.0%	13.6%	20.5%	14.1%
Total	2571884.9	217344.93	2789229.9	92.2%	7.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 30 Afiliación a Pensiones con Sexo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Afiliación a Pensiones	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afiliado	2316972.1	1808036.3	4125008.4	56.2%	43.8%	100.0%	21.6%	23.8%	22.5%

Afil. y recibe pensión	55308.152	39006.126	94314.278	58.6%	41.4%	100.0%	0.5%	0.5%	0.5%
Pensionado	166844.68	88745.613	255590.29	65.3%	34.7%	100.0%	1.6%	1.2%	1.4%
No Afiliado	8179327	5668775.5	13848102	59.1%	40.9%	100.0%	76.3%	74.5%	75.6%
Total	10718452	7604563.5	18323015	58.5%	41.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Afiliación a Pensiones	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afiliado	1991992.2	1637545.1	3629537.3	54.9%	45.1%	100.0%	40.8%	44.1%	42.2%
Afil. y recibe pensión	16561.024	28232.112	44793.136	37.0%	63.0%	100.0%	0.3%	0.8%	0.5%
Pensionado	33557.698	26171.325	59729.023	56.2%	43.8%	100.0%	0.7%	0.7%	0.7%
No Afiliado	2846014.1	2024693.2	4870707.3	58.4%	41.6%	100.0%	58.2%	54.5%	56.6%
Total	4888125.1	3716641.7	8604766.8	56.8%	43.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Afiliación a Pensiones	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afiliado	324979.8	170491.26	495471.06	65.6%	34.4%	100.0%	5.6%	4.4%	5.1%
Afiliado	38747.128	10774.015	49521.143	78.2%	21.8%	100.0%	0.7%	0.3%	0.5%
Pensionado	133286.98	62574.288	195861.27	68.1%	31.9%	100.0%	2.3%	1.6%	2.0%
No Afiliado	5333312.9	3644082.3	8977395.2	59.4%	40.6%	100.0%	91.5%	93.7%	92.4%
Total	5830326.8	3887921.9	9718248.7	60.0%	40.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Afiliación Pensiones	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Afiliado	205153.02	152126.66	357279.68	57.4%	42.6%	100.0%	7.7%	8.3%	7.9%
Afiliado	5939.6436	2163.6625	8103.3061	73.3%	26.7%	100.0%	0.2%	0.1%	0.2%

Pensionado	19098.91	15874.156	34973.066	54.6%	45.4%	100.0%	0.7%	0.9%	0.8%
No Afiliado	2431801.7	1662226.3	4094028	59.4%	40.6%	100.0%	91.4%	90.7%	91.1%
Total	2661993.3	1832390.8	4494384	59.2%	40.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Afiliación	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Pensiones Afiliado	519255.71	401161.49	920417.2	56.4%	43.6%	100.0%	71.2%	67.7%	69.7%
Afiliado	5010.9391	5153.8195	10164.759	49.3%	50.7%	100.0%	0.7%	0.9%	0.8%
Pensionado	5748.7008	1433.7214	7182.4222	80.0%	20.0%	100.0%	0.8%	0.2%	0.5%
No Afiliado	198818.37	184570.14	383388.51	51.9%	48.1%	100.0%	27.3%	31.2%	29.0%
Total	728833.72	592319.18	1321152.9	55.2%	44.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Afiliación	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Pensiones Afiliado	1267583.5	1084256.9	2351840.4	53.9%	46.1%	100.0%	84.7%	83.9%	84.3%
Afiliado	5610.441	20914.63	26525.071	21.2%	78.8%	100.0%	0.4%	1.6%	1.0%
Pensionado	8710.0872	8863.4478	17573.535	49.6%	50.4%	100.0%	0.6%	0.7%	0.6%
No Afiliado	215394.07	177896.76	393290.83	54.8%	45.2%	100.0%	14.4%	13.8%	14.1%
Total	1497298.1	1291931.7	2789229.9	53.7%	46.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 31 Regímenes de Pensión con Nivel Educativo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Regímenes de Pensión	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
RPM	19082.761	153697.15	195015.74	262785.27	312334.34	81870.059	429944.68	1454730
RAI	10927.616	74825.869	144134.68	312330.99	635320.68	365984.46	791595.38	2335119.7
Exceptuados	0	1420.1227	4256.1382	6506.6583	87702.803	38255.892	291331.35	429472.97
No Afiliados	1167805.9	3248559.4	2484222.2	3338412.4	2280237.3	649302.64	935152.81	14103693
Total	1197816.3	3478502.6	2827628.8	3920035.3	3315595.1	1135413.1	2448024.2	18323015

Regímenes de Pensión	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
RPM	1.3%	10.6%	13.4%	18.1%	21.5%	5.6%	29.6%	100.0%
RAI	0.5%	3.2%	6.2%	13.4%	27.2%	15.7%	33.9%	100.0%
Población Total	0.0%	0.3%	1.0%	1.5%	20.4%	8.9%	67.8%	100.0%
No Afiliados	8.3%	23.0%	17.6%	23.7%	16.2%	4.6%	6.6%	100.0%
Total	6.5%	19.0%	15.4%	21.4%	18.1%	6.2%	13.4%	100.0%

Regímenes de Pensión	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
RPM	1.6%	4.4%	6.9%	6.7%	9.4%	7.2%	17.6%	7.9%
RAI	0.9%	2.2%	5.1%	8.0%	19.2%	32.2%	32.3%	12.7%
Población Total	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	2.6%	3.4%	11.9%	2.3%
No Afiliados	97.5%	93.4%	87.9%	85.2%	68.8%	57.2%	38.2%	77.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Regímenes de Pensión	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
RPM	14036.311	113363.49	146370.66	198476.77	263344.02	69627.761	325654.36	1130873.4
RAI	8646.1052	70296.329	136035.92	297092.58	606053.96	337110.05	672649.78	2127884.7
Exceptuados	0	400.1633	3548.1399	4191.6543	82645.332	37289.815	287497.23	415572.33
No Afiliados	292499.34	963585.25	905191.37	1254977.6	918972.55	262429.06	332781.15	4930436.3
Total	315181.76	1147645.2	1191146.1	1754738.6	1871015.9	706456.68	1618582.5	8604766.8

Regímenes de Pensión	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
RPM	1.2%	10.0%	12.9%	17.6%	23.3%	6.2%	28.8%	100.0%
RAI	0.4%	3.3%	6.4%	14.0%	28.5%	15.8%	31.6%	100.0%
Población Total	0.0%	0.1%	0.9%	1.0%	19.9%	9.0%	69.2%	100.0%
No Afiliados	5.9%	19.5%	18.4%	25.5%	18.6%	5.3%	6.7%	100.0%
Total	3.7%	13.3%	13.8%	20.4%	21.7%	8.2%	18.8%	100.0%

Regímenes de Pensión	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
RPM	4.5%	9.9%	12.3%	11.3%	14.1%	9.9%	20.1%	13.1%
RAI	2.7%	6.1%	11.4%	16.9%	32.4%	47.7%	41.6%	24.7%
Población Total	0.0%	0.0%	0.3%	0.2%	4.4%	5.3%	17.8%	4.8%
No Afiliados	92.8%	84.0%	76.0%	71.5%	49.1%	37.1%	20.6%	57.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	5046.4495	40333.664	48645.077	64308.492	48990.318	12242.299	104290.32	323856.62
RAI	2281.5112	4529.5393	8098.7676	15238.413	29266.713	28874.417	118945.59	207234.96
Exceptuados	0	1019.9594	707.99831	2315.004	5057.4711	966.0777	3834.1215	13900.632
No Afiliado	875306.58	2284974.2	1579030.9	2083434.8	1361264.8	386873.58	602371.67	9173256.5
Total	882634.54	2330857.3	1636482.7	2165296.7	1444579.3	428956.37	829441.7	9718248.7

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	1.6%	12.5%	15.0%	19.9%	15.1%	3.8%	32.2%	100.0%
RAI	1.1%	2.2%	3.9%	7.4%	14.1%	13.9%	57.4%	100.0%
Exceptuados	0.0%	7.3%	5.1%	16.7%	36.4%	6.9%	27.6%	100.0%
No Afiliado	9.5%	24.9%	17.2%	22.7%	14.8%	4.2%	6.6%	100.0%
Total	9.1%	24.0%	16.8%	22.3%	14.9%	4.4%	8.5%	100.0%

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	0.6%	1.7%	3.0%	3.0%	3.4%	2.9%	12.6%	3.3%
RAI	0.3%	0.2%	0.5%	0.7%	2.0%	6.7%	14.3%	2.1%
Exceptuados	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0.2%	0.5%	0.1%
No Afiliado	99.2%	98.0%	96.5%	96.2%	94.2%	90.2%	72.6%	94.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	7313.1593	25166.219	35833.978	25766.287	31083.885	8737.9482	24514.179	158415.66
RAI	2275.1406	16858.493	28216.501	34619.136	45585.386	24552.6	29509.919	181617.18
Exceptuados	0	0	0	1452.4188	2837.2656	1848.908	19211.562	25350.155
No Afiliado	275959.95	907340.03	814257.96	1080378.8	703238.47	169852.07	177973.72	4129001
Total	285548.25	949364.74	878308.43	1142216.7	782745	204991.53	251209.38	4494384

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	4.6%	15.9%	22.6%	16.3%	19.6%	5.5%	15.5%	100.0%
RAI	1.3%	9.3%	15.5%	19.1%	25.1%	13.5%	16.2%	100.0%
Exceptuados	0.0%	0.0%	0.0%	5.7%	11.2%	7.3%	75.8%	100.0%
No Afiliado	6.7%	22.0%	19.7%	26.2%	17.0%	4.1%	4.3%	100.0%
Total	6.4%	21.1%	19.5%	25.4%	17.4%	4.6%	5.6%	100.0%

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	2.6%	2.7%	4.1%	2.3%	4.0%	4.3%	9.8%	3.5%
RAI	0.8%	1.8%	3.2%	3.0%	5.8%	12.0%	11.7%	4.0%
Exceptuados	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0.9%	7.6%	0.6%
No Afiliado	96.6%	95.6%	92.7%	94.6%	89.8%	82.9%	70.8%	91.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	2487.5062	37795.443	32822.22	48272.13	70947.187	17229.302	94444.583	303998.37
RAI	2812.9953	21168.252	37523.216	107430.81	195497.57	84265.819	169239.39	617938.06
Exceptuados	0	0	83.285599	53.881699	5040.128	912.05951	2556.1803	8645.5351
No Afiliado	7237.1136	31854.65	46075.11	83366.307	103854.46	46627.513	71555.774	390570.93
Total	12537.615	90818.345	116503.83	239123.13	375339.35	149034.69	337795.93	1321152.9

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	0.8%	12.4%	10.8%	15.9%	23.3%	5.7%	31.1%	100.0%
RAI	0.5%	3.4%	6.1%	17.4%	31.6%	13.6%	27.4%	100.0%
Exceptuados	0.0%	0.0%	1.0%	0.6%	58.3%	10.5%	29.6%	100.0%
No Afiliado	1.9%	8.2%	11.8%	21.3%	26.6%	11.9%	18.3%	100.0%
Total	0.9%	6.9%	8.8%	18.1%	28.4%	11.3%	25.6%	100.0%

Sistema	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	19.8%	41.6%	28.2%	20.2%	18.9%	11.6%	28.0%	23.0%
RAI	22.4%	23.3%	32.2%	44.9%	52.1%	56.5%	50.1%	46.8%
Exceptuados	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	1.3%	0.6%	0.8%	0.7%
No Afiliado	57.7%	35.1%	39.5%	34.9%	27.7%	31.3%	21.2%	29.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 32 Regímenes de Pensión con Tipo de Contrato de Trabajo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Regímenes de Pensión	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
RPM	668459.35	303998.37	158415.66	1130873.4	59.1%	26.9%	14.0%	100.0%	24.0%	23.0%	3.5%	13.1%
RAI	1328329.5	617938.06	181617.18	2127884.7	62.4%	29.0%	8.5%	100.0%	47.6%	46.8%	4.0%	24.7%
Exceptuados	381576.64	8645.5351	25350.155	415572.33	91.8%	2.1%	6.1%	100.0%	13.7%	0.7%	0.6%	4.8%
No Afiliados	410864.37	390570.93	4129001	4930436.3	8.3%	7.9%	83.7%	100.0%	14.7%	29.6%	91.9%	57.3%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Regímenes de Pensión	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
RPM	668459.35	303998.37	158415.66	1130873.4	59.1%	26.9%	14.0%	100.0%	24.0%	23.0%	3.5%	13.1%
RAI	1328329.5	617938.06	181617.18	2127884.7	62.4%	29.0%	8.5%	100.0%	47.6%	46.8%	4.0%	24.7%
Exceptuados	381576.64	8645.5351	25350.155	415572.33	91.8%	2.1%	6.1%	100.0%	13.7%	0.7%	0.6%	4.8%
No Afiliados	410864.37	390570.93	4129001	4930436.3	8.3%	7.9%	83.7%	100.0%	14.7%	29.6%	91.9%	57.3%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 33 Regímenes de Pensión con Centro, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Regímenes de Pensión	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
RPM	1329138.2	125591.83	1454730	91.4%	8.6%	100.0%	9.8%	2.6%	7.9%
RAI	2211664.1	123455.54	2335119.7	94.7%	5.3%	100.0%	16.4%	2.6%	12.7%
Exceptuados	366826.73	62646.241	429472.97	85.4%	14.6%	100.0%	2.7%	1.3%	2.3%
No Afiliados	9601612.7	4502080.1	14103693	68.1%	31.9%	100.0%	71.1%	93.5%	77.0%
Total	13509242	4813773.7	18323015	73.7%	26.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Regímenes de Pensión	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
RPM	1033509.6	97363.757	1130873.4	91.4%	8.6%	100.0%	14.8%	6.1%	13.1%
RAI	2012174.1	115710.61	2127884.7	94.6%	5.4%	100.0%	28.7%	7.2%	24.7%
Exceptuados	355547.05	60025.286	415572.33	85.6%	14.4%	100.0%	5.1%	3.7%	4.8%
No Afiliados	3600116.4	1330319.9	4930436.3	73.0%	27.0%	100.0%	51.4%	83.0%	57.3%
Total	7001347.2	1603419.6	8604766.8	81.4%	18.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Sistema Pensional	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
RPM	295628.54	28228.078	323856.62	91.3%	8.7%	100.0%	4.5%	0.9%	3.3%
RAI	199490.03	7744.9299	207234.96	96.3%	3.7%	100.0%	3.1%	0.2%	2.1%
Exceptuados	11279.677	2620.9545	13900.632	81.1%	18.9%	100.0%	0.2%	0.1%	0.1%
No Afiliado	6001496.3	3171760.2	9173256.5	65.4%	34.6%	100.0%	92.2%	98.8%	94.4%
Total	6507894.5	3210354.1	9718248.7	67.0%	33.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Pensional									
RPM	130615.41	27800.246	158415.66	82.5%	17.5%	100.0%	4.1%	2.2%	3.5%
RAI	156941.76	24675.416	181617.18	86.4%	13.6%	100.0%	4.9%	1.9%	4.0%
Exceptuados	20824.684	4525.4704	25350.155	82.1%	17.9%	100.0%	0.6%	0.4%	0.6%
No Afiliado	2909526.1	1219475	4129001	70.5%	29.5%	100.0%	90.4%	95.5%	91.9%
Total	3217907.9	1276476.1	4494384	71.6%	28.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Pensional									
RPM	287649.75	16348.625	303998.37	94.6%	5.4%	100.0%	23.7%	14.9%	23.0%
RAI	591761.23	26176.824	617938.06	95.8%	4.2%	100.0%	48.8%	23.9%	46.8%
Exceptuados	7801.7702	843.76489	8645.5351	90.2%	9.8%	100.0%	0.6%	0.8%	0.7%
No Afiliado	324341.63	66229.298	390570.93	83.0%	17.0%	100.0%	26.8%	60.4%	29.6%
Total	1211554.4	109598.51	1321152.9	91.7%	8.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 34 Regímenes de Pensión con Sexo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Regímenes de Pensión	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
RPM	849985.45	604744.55	1454730	58.4%	41.6%	100.0%	7.9%	8.0%	7.9%
RAI	1314806.2	1020313.5	2335119.7	56.3%	43.7%	100.0%	12.3%	13.4%	12.7%
Exceptuados	207488.54	221984.42	429472.97	48.3%	51.7%	100.0%	1.9%	2.9%	2.3%
No Afiliados	8346171.7	5757521.1	14103693	59.2%	40.8%	100.0%	77.9%	75.7%	77.0%
Total	10718452	7604563.5	18323015	58.5%	41.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Regímenes de Pensión	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
RPM	639858.17	491015.21	1130873.4	56.6%	43.4%	100.0%	13.1%	13.2%	13.1%
RAI	1171050.1	956834.6	2127884.7	55.0%	45.0%	100.0%	24.0%	25.7%	24.7%
Exceptuados	197644.99	217927.35	415572.33	47.6%	52.4%	100.0%	4.0%	5.9%	4.8%
No Afiliados	2879571.8	2050864.5	4930436.3	58.4%	41.6%	100.0%	58.9%	55.2%	57.3%
Total	4888125.1	3716641.7	8604766.8	56.8%	43.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Sistema	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Pensional									
RPM	210127.28	113729.34	323856.62	64.9%	35.1%	100.0%	3.6%	2.9%	3.3%
RAI	143756.09	63478.863	207234.96	69.4%	30.6%	100.0%	2.5%	1.6%	2.1%
Exceptuados	9843.5592	4057.0728	13900.632	70.8%	29.2%	100.0%	0.2%	0.1%	0.1%
No Afiliado	5466599.9	3706656.6	9173256.5	59.6%	40.4%	100.0%	93.8%	95.3%	94.4%
Total	5830326.8	3887921.9	9718248.7	60.0%	40.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Sistema	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
RPM	95219.277	63196.378	158415.66	60.1%	39.9%	100.0%	3.6%	3.4%	3.5%
RAI	105541.69	76075.487	181617.18	58.1%	41.9%	100.0%	4.0%	4.2%	4.0%
Exceptuados	10331.698	15018.457	25350.155	40.8%	59.2%	100.0%	0.4%	0.8%	0.6%
No Afiliado	2450900.6	1678100.4	4129001	59.4%	40.6%	100.0%	92.1%	91.6%	91.9%
Total	2661993.3	1832390.8	4494384	59.2%	40.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Sistema	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
RPM	173296.67	130701.7	303998.37	57.0%	43.0%	100.0%	23.8%	22.1%	23.0%
RAI	347563.36	270374.69	617938.06	56.2%	43.8%	100.0%	47.7%	45.6%	46.8%
Exceptuados	3406.615	5238.9201	8645.5351	39.4%	60.6%	100.0%	0.5%	0.9%	0.7%
No Afiliado	204567.07	186003.86	390570.93	52.4%	47.6%	100.0%	28.1%	31.4%	29.6%
Total	728833.72	592319.18	1321152.9	55.2%	44.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 35 Régimen de Salud con Nivel Educativo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Régimen de Salud	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
Contributivo	110887.72	606923.79	793354.04	1473955.3	1873741.6	841705.49	2094064.1	7794632
Subsidiado	471618.76	1230623.6	846702.33	763902.4	453221.15	51063.054	50662.923	3867794.2
No Afiliado	615309.81	1640955.2	1187572.4	1682177.7	988632.44	242644.51	303297.17	6660589.2
Total	1197816.3	3478502.6	2827628.8	3920035.3	3315595.1	1135413.1	2448024.2	18323015

Régimen de Salud	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
Contributivo	1.4%	7.8%	10.2%	18.9%	24.0%	10.8%	26.9%	100.0%
Subsidiado	12.2%	31.8%	21.9%	19.8%	11.7%	1.3%	1.3%	100.0%
No Afiliado	9.2%	24.6%	17.8%	25.3%	14.8%	3.6%	4.6%	100.0%
Total	6.5%	19.0%	15.4%	21.4%	18.1%	6.2%	13.4%	100.0%

Régimen de Salud	Nivel Educativo							Total
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	
Contributivo	9.3%	17.4%	28.1%	37.6%	56.5%	74.1%	85.5%	42.5%
Subsidiado	39.4%	35.4%	29.9%	19.5%	13.7%	4.5%	2.1%	21.1%
No Afiliado	51.4%	47.2%	42.0%	42.9%	29.8%	21.4%	12.4%	36.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Contributivo	37187.726	305685.66	461991.81	834061.16	1282214.5	590581.51	1486294.5	4998016.9
Subsidiado	99405.483	322628.86	284411.27	289042.11	179745.81	26575.887	20934.469	1222743.9
No Afiliado	178588.55	519330.71	444743.01	631635.35	409055.52	89299.292	111353.56	2384006
Total	315181.76	1147645.2	1191146.1	1754738.6	1871015.9	706456.68	1618582.5	8604766.8

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Contributivo	0.7%	6.1%	9.2%	16.7%	25.7%	11.8%	29.7%	100.0%
Subsidiado	8.1%	26.4%	23.3%	23.6%	14.7%	2.2%	1.7%	100.0%
No Afiliado	7.5%	21.8%	18.7%	26.5%	17.2%	3.7%	4.7%	100.0%
Total	3.7%	13.3%	13.8%	20.4%	21.7%	8.2%	18.8%	100.0%

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Contributivo	11.8%	26.6%	38.8%	47.5%	68.5%	83.6%	91.8%	58.1%
Subsidiado	31.5%	28.1%	23.9%	16.5%	9.6%	3.8%	1.3%	14.2%
No Afiliado	56.7%	45.3%	37.3%	36.0%	21.9%	12.6%	6.9%	27.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	73699.996	301238.13	331362.23	639894.11	591527.01	251123.99	607769.63	2796615.1
Subsidiado	372213.28	907994.77	562291.06	474860.3	273475.34	24487.167	29728.455	2645050.4
No Afiliado	436721.27	1121624.4	742829.43	1050542.3	579576.91	153345.22	191943.62	4276583.2

Total	882634.54	2330857.3	1636482.7	2165296.7	1444579.3	428956.37	829441.7	9718248.7
-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	2.6%	10.8%	11.8%	22.9%	21.2%	9.0%	21.7%	100.0%
Subsidiado	14.1%	34.3%	21.3%	18.0%	10.3%	0.9%	1.1%	100.0%
No Afiliado	10.2%	26.2%	17.4%	24.6%	13.6%	3.6%	4.5%	100.0%
Total	9.1%	24.0%	16.8%	22.3%	14.9%	4.4%	8.5%	100.0%

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	8.4%	12.9%	20.2%	29.6%	40.9%	58.5%	73.3%	28.8%
Subsidiado	42.2%	39.0%	34.4%	21.9%	18.9%	5.7%	3.6%	27.2%
No Afiliado	49.5%	48.1%	45.4%	48.5%	40.1%	35.7%	23.1%	44.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	19135	136380.8	191149.45	299863.25	293169	122512.77	158015.9	1220226.2
Subsidiado	95930.726	309446.01	264504.87	263869.27	148039.25	17016.2	10737.857	1109544.2
No Afiliado	170482.52	503537.93	422654.12	578484.16	341536.75	65462.564	82455.622	2164613.7
Total	285548.25	949364.74	878308.43	1142216.7	782745	204991.53	251209.38	4494384

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	1.6%	11.2%	15.7%	24.6%	24.0%	10.0%	12.9%	100.0%
Subsidiado	8.6%	27.9%	23.8%	23.8%	13.3%	1.5%	1.0%	100.0%
No Afiliado	7.9%	23.3%	19.5%	26.7%	15.8%	3.0%	3.8%	100.0%
Total	6.4%	21.1%	19.5%	25.4%	17.4%	4.6%	5.6%	100.0%

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	6.7%	14.4%	21.8%	26.3%	37.5%	59.8%	62.9%	27.2%
Subsidiado	33.6%	32.6%	30.1%	23.1%	18.9%	8.3%	4.3%	24.7%
No Afiliado	59.7%	53.0%	48.1%	50.6%	43.6%	31.9%	32.8%	48.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	6675.4409	76424.255	90115.369	196556.61	336815.19	128045.44	323933.98	1158566.3
Subsidiado	1839.7486	7664.5265	14011.198	15361.345	14755.798	7266.278	1909.7992	62808.694
No Afiliado	4022.4255	6729.5639	12377.264	27205.169	23768.358	13722.979	11952.15	99777.909
Total	12537.615	90818.345	116503.83	239123.13	375339.35	149034.69	337795.93	1321152.9

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	0.6%	6.6%	7.8%	17.0%	29.1%	11.1%	28.0%	100.0%
Subsidiado	2.9%	12.2%	22.3%	24.5%	23.5%	11.6%	3.0%	100.0%
No Afiliado	4.0%	6.7%	12.4%	27.3%	23.8%	13.8%	12.0%	100.0%
Total	0.9%	6.9%	8.8%	18.1%	28.4%	11.3%	25.6%	100.0%

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	53.2%	84.2%	77.3%	82.2%	89.7%	85.9%	95.9%	87.7%
Subsidiado	14.7%	8.4%	12.0%	6.4%	3.9%	4.9%	0.6%	4.8%
No Afiliado	32.1%	7.4%	10.6%	11.4%	6.3%	9.2%	3.5%	7.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	11377.285	92880.601	180726.99	337641.3	652230.34	340023.3	1004344.6	2619224.4
Subsidiado	1635.0087	5518.3252	5895.204	9811.4931	16950.757	2293.4096	8286.8126	50391.01
No Afiliado	4083.5999	9063.2201	9711.6234	25946.02	43750.417	10113.749	16945.783	119614.41
Total	17095.894	107462.15	196333.82	373398.82	712931.52	352430.46	1029577.2	2789229.9

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	0.4%	3.5%	6.9%	12.9%	24.9%	13.0%	38.3%	100.0%
Subsidiado	3.2%	11.0%	11.7%	19.5%	33.6%	4.6%	16.4%	100.0%
No Afiliado	3.4%	7.6%	8.1%	21.7%	36.6%	8.5%	14.2%	100.0%
Total	0.6%	3.9%	7.0%	13.4%	25.6%	12.6%	36.9%	100.0%

Régimen de Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Contributivo	66.5%	86.4%	92.1%	90.4%	91.5%	96.5%	97.5%	93.9%
Subsidiado	9.6%	5.1%	3.0%	2.6%	2.4%	0.7%	0.8%	1.8%
No Afiliado	23.9%	8.4%	4.9%	6.9%	6.1%	2.9%	1.6%	4.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 36 Régimen de Salud con Tipo de Contrato de Trabajo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Régimen de Salud	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
Contributivo	2619224.4	1158566.3	1220226.2	4998016.9	52.4%	23.2%	24.4%	100.0%	93.9%	87.7%	27.2%	58.1%
Subsidiado	50391.01	62808.694	1109544.2	1222743.9	4.1%	5.1%	90.7%	100.0%	1.8%	4.8%	24.7%	14.2%
No Afiliado	119614.41	99777.909	2164613.7	2384006	5.0%	4.2%	90.8%	100.0%	4.3%	7.6%	48.2%	27.7%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Régimen de Salud	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
Contributivo	2619224.4	1158566.3	1220226.2	4998016.9	52.4%	23.2%	24.4%	100.0%	93.9%	87.7%	27.2%	58.1%
Subsidiado	50391.01	62808.694	1109544.2	1222743.9	4.1%	5.1%	90.7%	100.0%	1.8%	4.8%	24.7%	14.2%
No Afiliado	119614.41	99777.909	2164613.7	2384006	5.0%	4.2%	90.8%	100.0%	4.3%	7.6%	48.2%	27.7%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 37 Régimen de Salud con Centro, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Régimen de Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Contributivo	7099537	695094.97	7794632	91.1%	8.9%	100.0%	52.6%	14.4%	42.5%
Subsidiado	2037128.9	1830665.4	3867794.2	52.7%	47.3%	100.0%	15.1%	38.0%	21.1%
No Afiliado	4372575.8	2288013.4	6660589.2	65.6%	34.4%	100.0%	32.4%	47.5%	36.4%
Total	13509242	4813773.7	18323015	73.7%	26.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Régimen de Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Contributivo	4575213.4	422803.52	4998016.9	91.5%	8.5%	100.0%	65.3%	26.4%	58.1%
Subsidiado	728631.75	494112.13	1222743.9	59.6%	40.4%	100.0%	10.4%	30.8%	14.2%
No Afiliado	1697502.1	686503.9	2384006	71.2%	28.8%	100.0%	24.2%	42.8%	27.7%
Total	7001347.2	1603419.6	8604766.8	81.4%	18.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Régimen de Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Contributivo	2524323.6	272291.45	2796615.1	90.3%	9.7%	100.0%	38.8%	8.5%	28.8%
Subsidiado	1308497.1	1336553.2	2645050.4	49.5%	50.5%	100.0%	20.1%	41.6%	27.2%
No Afiliado	2675073.7	1601509.5	4276583.2	62.6%	37.4%	100.0%	41.1%	49.9%	44.0%
Total	6507894.5	3210354.1	9718248.7	67.0%	33.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Contributivo	1061442	158784.17	1220226.2	87.0%	13.0%	100.0%	33.0%	12.4%	27.2%
Subsidiado	649590.8	459953.38	1109544.2	58.5%	41.5%	100.0%	20.2%	36.0%	24.7%
No Afiliado	1506875.1	657738.57	2164613.7	69.6%	30.4%	100.0%	46.8%	51.5%	48.2%
Total	3217907.9	1276476.1	4494384	71.6%	28.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Contributivo	1084438.4	74127.914	1158566.3	93.6%	6.4%	100.0%	89.5%	67.6%	87.7%
Subsidiado	40892.677	21916.017	62808.694	65.1%	34.9%	100.0%	3.4%	20.0%	4.8%
No Afiliado	86223.329	13554.581	99777.909	86.4%	13.6%	100.0%	7.1%	12.4%	7.6%
Total	1211554.4	109598.51	1321152.9	91.7%	8.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Régimen de Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Contributivo	2429333	189891.44	2619224.4	92.8%	7.2%	100.0%	94.5%	87.4%	93.9%
Subsidiado	38148.269	12242.742	50391.01	75.7%	24.3%	100.0%	1.5%	5.6%	1.8%
No Afiliado	104403.66	15210.751	119614.41	87.3%	12.7%	100.0%	4.1%	7.0%	4.3%
Total	2571884.9	217344.93	2789229.9	92.2%	7.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 38 Régimen de Salud con Sexo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Régimen de Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	4174930.9	3619701.1	7794632	53.6%	46.4%	100.0%	39.0%	47.6%	42.5%
Subsidiado	2306203.2	1561591.1	3867794.2	59.6%	40.4%	100.0%	21.5%	20.5%	21.1%
No Afiliado	4237317.8	2423271.4	6660589.2	63.6%	36.4%	100.0%	39.5%	31.9%	36.4%
Total	10718452	7604563.5	18323015	58.5%	41.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Régimen de Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	2683118.1	2314898.8	4998016.9	53.7%	46.3%	100.0%	54.9%	62.3%	58.1%
Subsidiado	726980.75	495763.13	1222743.9	59.5%	40.5%	100.0%	14.9%	13.3%	14.2%
No Afiliado	1478026.2	905979.76	2384006	62.0%	38.0%	100.0%	30.2%	24.4%	27.7%
Total	4888125.1	3716641.7	8604766.8	56.8%	43.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Régimen de Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	1491812.7	1304802.4	2796615.1	53.3%	46.7%	100.0%	25.6%	33.6%	28.8%
Subsidiado	1579222.4	1065827.9	2645050.4	59.7%	40.3%	100.0%	27.1%	27.4%	27.2%
No Afiliado	2759291.6	1517291.6	4276583.2	64.5%	35.5%	100.0%	47.3%	39.0%	44.0%
Total	5830326.8	3887921.9	9718248.7	60.0%	40.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Régimen de Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	636649.76	583576.41	1220226.2	52.2%	47.8%	100.0%	23.9%	31.8%	27.2%
Subsidiado	670090.29	439453.89	1109544.2	60.4%	39.6%	100.0%	25.2%	24.0%	24.7%
No Afiliado	1355253.2	809360.46	2164613.7	62.6%	37.4%	100.0%	50.9%	44.2%	48.2%
Total	2661993.3	1832390.8	4494384	59.2%	40.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Régimen de Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	647363.91	511202.38	1158566.3	55.9%	44.1%	100.0%	88.8%	86.3%	87.7%
Subsidiado	28092.23	34716.464	62808.694	44.7%	55.3%	100.0%	3.9%	5.9%	4.8%
No Afiliado	53377.577	46400.332	99777.909	53.5%	46.5%	100.0%	7.3%	7.8%	7.6%
Total	728833.72	592319.18	1321152.9	55.2%	44.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Régimen de Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	1399104.4	1220120	2619224.4	53.4%	46.6%	100.0%	93.4%	94.4%	93.9%
Subsidiado	28798.231	21592.779	50391.01	57.1%	42.9%	100.0%	1.9%	1.7%	1.8%
No Afiliado	69395.444	50218.968	119614.41	58.0%	42.0%	100.0%	4.6%	3.9%	4.3%
Total	1497298.1	1291931.7	2789229.9	53.7%	46.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 39 Quién paga por salud con Nivel Educativo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Quien Paga por Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Su Cuenta	10215.648	67498.459	93866.385	166657.78	194207.9	96197.651	294212.05	922855.87
Empleador	45801.989	296745	438205.98	742933.83	1177616.9	503506.87	1462521.4	4667331.9
Beneficiario	54870.085	242680.34	261281.67	564363.67	501916.79	242000.98	337330.69	2204444.2
Subsidiado	471618.76	1230623.6	846702.33	763902.4	453221.15	51063.054	50662.923	3867794.2
No Afiliado	615309.81	1640955.2	1187572.4	1682177.7	988632.44	242644.51	303297.17	6660589.2
Total	1197816.3	3478502.6	2827628.8	3920035.3	3315595.1	1135413.1	2448024.2	18323015

Quien Paga por Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Su Cuenta	1.1%	7.3%	10.2%	18.1%	21.0%	10.4%	31.9%	100.0%
Empleador	1.0%	6.4%	9.4%	15.9%	25.2%	10.8%	31.3%	100.0%
Beneficiario	2.5%	11.0%	11.9%	25.6%	22.8%	11.0%	15.3%	100.0%
Subsidiado	12.2%	31.8%	21.9%	19.8%	11.7%	1.3%	1.3%	100.0%
No Afiliado	9.2%	24.6%	17.8%	25.3%	14.8%	3.6%	4.6%	100.0%
Total	6.5%	19.0%	15.4%	21.4%	18.1%	6.2%	13.4%	100.0%

Quien Paga por Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Su Cuenta	0.9%	1.9%	3.3%	4.3%	5.9%	8.5%	12.0%	5.0%
Empleador	3.8%	8.5%	15.5%	19.0%	35.5%	44.3%	59.7%	25.5%
Beneficiario	4.6%	7.0%	9.2%	14.4%	15.1%	21.3%	13.8%	12.0%
Subsidiado	39.4%	35.4%	29.9%	19.5%	13.7%	4.5%	2.1%	21.1%
No Afiliado	51.4%	47.2%	42.0%	42.9%	29.8%	21.4%	12.4%	36.4%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Quien Paga por Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Su Cuenta	966.68939	14020.729	25310.869	41716.286	39913.558	24518.424	67940.551	214387.11
Empleador	32870.527	246769.92	377491.25	651649.77	1093209.8	465632.04	1318709.8	4186333.1
Beneficiario	3350.5103	44895.01	59189.687	140695.11	149091.14	100431.04	99644.144	597296.64
Subsidiado	99405.483	322628.86	284411.27	289042.11	179745.81	26575.887	20934.469	1222743.9
No Afiliado	178588.55	519330.71	444743.01	631635.35	409055.52	89299.292	111353.56	2384006
Total	315181.76	1147645.2	1191146.1	1754738.6	1871015.9	706456.68	1618582.5	8604766.8

Quien Paga por Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Su Cuenta	0.5%	6.5%	11.8%	19.5%	18.6%	11.4%	31.7%	100.0%
Empleador	0.8%	5.9%	9.0%	15.6%	26.1%	11.1%	31.5%	100.0%
Beneficiario	0.6%	7.5%	9.9%	23.6%	25.0%	16.8%	16.7%	100.0%
Subsidiado	8.1%	26.4%	23.3%	23.6%	14.7%	2.2%	1.7%	100.0%
No Afiliado	7.5%	21.8%	18.7%	26.5%	17.2%	3.7%	4.7%	100.0%
Total	3.7%	13.3%	13.8%	20.4%	21.7%	8.2%	18.8%	100.0%

Quien Paga por Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Superior Completa	Total
Su Cuenta	0.3%	1.2%	2.1%	2.4%	2.1%	3.5%	4.2%	2.5%
Empleador	10.4%	21.5%	31.7%	37.1%	58.4%	65.9%	81.5%	48.7%
Beneficiario	1.1%	3.9%	5.0%	8.0%	8.0%	14.2%	6.2%	6.9%
Subsidiado	31.5%	28.1%	23.9%	16.5%	9.6%	3.8%	1.3%	14.2%
No Afiliado	56.7%	45.3%	37.3%	36.0%	21.9%	12.6%	6.9%	27.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	9248.959	53477.73	68555.516	124941.49	154294.34	71679.227	226271.5	708468.77
Empleado	12931.463	49975.074	60714.73	91284.056	84407.024	37874.823	143811.59	480998.76
Beneficiario	51519.574	197785.33	202091.99	423668.56	352825.65	141569.94	237686.54	1607147.6
Subsidiado	372213.28	907994.77	562291.06	474860.3	273475.34	24487.167	29728.455	2645050.4
No Afiliado	436721.27	1121624.4	742829.43	1050542.3	579576.91	153345.22	191943.62	4276583.2
Total	882634.54	2330857.3	1636482.7	2165296.7	1444579.3	428956.37	829441.7	9718248.7

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	1.3%	7.5%	9.7%	17.6%	21.8%	10.1%	31.9%	100.0%
Empleado	2.7%	10.4%	12.6%	19.0%	17.5%	7.9%	29.9%	100.0%
Beneficiario	3.2%	12.3%	12.6%	26.4%	22.0%	8.8%	14.8%	100.0%
Subsidiado	14.1%	34.3%	21.3%	18.0%	10.3%	0.9%	1.1%	100.0%
No Afiliado	10.2%	26.2%	17.4%	24.6%	13.6%	3.6%	4.5%	100.0%
Total	9.1%	24.0%	16.8%	22.3%	14.9%	4.4%	8.5%	100.0%

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	1.0%	2.3%	4.2%	5.8%	10.7%	16.7%	27.3%	7.3%
Empleado	1.5%	2.1%	3.7%	4.2%	5.8%	8.8%	17.3%	4.9%
Beneficiario	5.8%	8.5%	12.3%	19.6%	24.4%	33.0%	28.7%	16.5%
Subsidiado	42.2%	39.0%	34.4%	21.9%	18.9%	5.7%	3.6%	27.2%
No Afiliado	49.5%	48.1%	45.4%	48.5%	40.1%	35.7%	23.1%	44.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	854.50709	11555.203	18737.424	24656.975	19709.193	8215.2744	18197.392	101925.97
Empleado	15787.625	86942.713	119783.74	160703.61	165358.71	45105.451	99041.614	692723.47
Beneficiario	2492.8676	37882.889	52628.279	114502.66	108101.1	69192.041	40776.898	425576.74
Subsidiado	95930.726	309446.01	264504.87	263869.27	148039.25	17016.2	10737.857	1109544.2
No Afiliado	170482.52	503537.93	422654.12	578484.16	341536.75	65462.564	82455.622	2164613.7
Total	285548.25	949364.74	878308.43	1142216.7	782745	204991.53	251209.38	4494384

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0.8%	11.3%	18.4%	24.2%	19.3%	8.1%	17.9%	100.0%
Empleado	2.3%	12.6%	17.3%	23.2%	23.9%	6.5%	14.3%	100.0%
Beneficiario	0.6%	8.9%	12.4%	26.9%	25.4%	16.3%	9.6%	100.0%
Subsidiado	8.6%	27.9%	23.8%	23.8%	13.3%	1.5%	1.0%	100.0%
No Afiliado	7.9%	23.3%	19.5%	26.7%	15.8%	3.0%	3.8%	100.0%
Total	6.4%	21.1%	19.5%	25.4%	17.4%	4.6%	5.6%	100.0%

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0.3%	1.2%	2.1%	2.2%	2.5%	4.0%	7.2%	2.3%
Empleado	5.5%	9.2%	13.6%	14.1%	21.1%	22.0%	39.4%	15.4%
Beneficiario	0.9%	4.0%	6.0%	10.0%	13.8%	33.8%	16.2%	9.5%
Subsidiado	33.6%	32.6%	30.1%	23.1%	18.9%	8.3%	4.3%	24.7%
No Afiliado	59.7%	53.0%	48.1%	50.6%	43.6%	31.9%	32.8%	48.2%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total

Su Cuenta	112.1823	919.50848	3916.306	4801.3491	9688.4449	4149.5596	26724.74	50312.091
Empleado	6563.2586	70384.892	84684.687	179012.69	306821.35	112934.4	269388.42	1029789.7
Beneficiario	0	5119.854	1514.3769	12742.573	20305.401	10961.479	27820.819	78464.502
Subsidiado	1839.7486	7664.5265	14011.198	15361.345	14755.798	7266.278	1909.7992	62808.694
No Afiliado	4022.4255	6729.5639	12377.264	27205.169	23768.358	13722.979	11952.15	99777.909
Total	12537.615	90818.345	116503.83	239123.13	375339.35	149034.69	337795.93	1321152.9

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0.2%	1.8%	7.8%	9.5%	19.3%	8.2%	53.1%	100.0%
Empleado	0.6%	6.8%	8.2%	17.4%	29.8%	11.0%	26.2%	100.0%
Beneficiario	0.0%	6.5%	1.9%	16.2%	25.9%	14.0%	35.5%	100.0%
Subsidiado	2.9%	12.2%	22.3%	24.5%	23.5%	11.6%	3.0%	100.0%
No Afiliado	4.0%	6.7%	12.4%	27.3%	23.8%	13.8%	12.0%	100.0%
Total	0.9%	6.9%	8.8%	18.1%	28.4%	11.3%	25.6%	100.0%

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0.9%	1.0%	3.4%	2.0%	2.6%	2.8%	7.9%	3.8%
Empleado	52.3%	77.5%	72.7%	74.9%	81.7%	75.8%	79.7%	77.9%
Beneficiario	0.0%	5.6%	1.3%	5.3%	5.4%	7.4%	8.2%	5.9%
Subsidiado	14.7%	8.4%	12.0%	6.4%	3.9%	4.9%	0.6%	4.8%
No Afiliado	32.1%	7.4%	10.6%	11.4%	6.3%	9.2%	3.5%	7.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0	1546.0175	2657.1395	12257.962	10515.92	12153.59	23018.419	62149.048
Empleado	10519.642	89442.317	173022.82	311933.46	621029.78	307592.19	950279.76	2463820

Beneficiario	857.64272	1892.2667	5047.0309	13449.876	20684.64	20277.52	31046.427	93255.403
Subsidiado	1635.0087	5518.3252	5895.204	9811.4931	16950.757	2293.4096	8286.8126	50391.01
No Afiliado	4083.5999	9063.2201	9711.6234	25946.02	43750.417	10113.749	16945.783	119614.41
Total	17095.894	107462.15	196333.82	373398.82	712931.52	352430.46	1029577.2	2789229.9

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0.0%	2.5%	4.3%	19.7%	16.9%	19.6%	37.0%	100.0%
Empleado	0.4%	3.6%	7.0%	12.7%	25.2%	12.5%	38.6%	100.0%
Beneficiario	0.9%	2.0%	5.4%	14.4%	22.2%	21.7%	33.3%	100.0%
Subsidiado	3.2%	11.0%	11.7%	19.5%	33.6%	4.6%	16.4%	100.0%
No Afiliado	3.4%	7.6%	8.1%	21.7%	36.6%	8.5%	14.2%	100.0%
Total	0.6%	3.9%	7.0%	13.4%	25.6%	12.6%	36.9%	100.0%

Quien Paga Salud	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
Su Cuenta	0.0%	1.4%	1.4%	3.3%	1.5%	3.4%	2.2%	2.2%
Empleado	61.5%	83.2%	88.1%	83.5%	87.1%	87.3%	92.3%	88.3%
Beneficiario	5.0%	1.8%	2.6%	3.6%	2.9%	5.8%	3.0%	3.3%
Subsidiado	9.6%	5.1%	3.0%	2.6%	2.4%	0.7%	0.8%	1.8%
No Afiliado	23.9%	8.4%	4.9%	6.9%	6.1%	2.9%	1.6%	4.3%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 40 Quién paga por salud con Tipo de Contrato de Trabajo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Quien Paga por Salud	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
Su Cuenta	62149.048	50312.091	101925.97	214387.11	29.0%	23.5%	47.5%	100.0%	2.2%	3.8%	2.3%	2.5%
Empleador	2463820	1029789.7	692723.47	4186333.1	58.9%	24.6%	16.5%	100.0%	88.3%	77.9%	15.4%	48.7%
Beneficiario	93255.403	78464.502	425576.74	597296.64	15.6%	13.1%	71.3%	100.0%	3.3%	5.9%	9.5%	6.9%
Subsidiado	50391.01	62808.694	1109544.2	1222743.9	4.1%	5.1%	90.7%	100.0%	1.8%	4.8%	24.7%	14.2%
No Afiliado	119614.41	99777.909	2164613.7	2384006	5.0%	4.2%	90.8%	100.0%	4.3%	7.6%	48.2%	27.7%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Quien Paga por Salud	Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo				Tipo de Contrato de Trabajo			
	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total	Indefinido	Fijo	Verbal	Total
Su Cuenta	62149.048	50312.091	101925.97	214387.11	29.0%	23.5%	47.5%	100.0%	2.2%	3.8%	2.3%	2.5%
Empleador	2463820	1029789.7	692723.47	4186333.1	58.9%	24.6%	16.5%	100.0%	88.3%	77.9%	15.4%	48.7%
Beneficiario	93255.403	78464.502	425576.74	597296.64	15.6%	13.1%	71.3%	100.0%	3.3%	5.9%	9.5%	6.9%
Subsidiado	50391.01	62808.694	1109544.2	1222743.9	4.1%	5.1%	90.7%	100.0%	1.8%	4.8%	24.7%	14.2%
No Afiliado	119614.41	99777.909	2164613.7	2384006	5.0%	4.2%	90.8%	100.0%	4.3%	7.6%	48.2%	27.7%
Total	2789229.9	1321152.9	4494384	8604766.8	32.4%	15.4%	52.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 41 Quién paga por salud con Centro, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Quien Paga por Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Su Cuenta	861058.7	61797.175	922855.87	93.3%	6.7%	100.0%	6.4%	1.3%	5.0%
Empleador	4266418.7	400913.18	4667331.9	91.4%	8.6%	100.0%	31.6%	8.3%	25.5%
Beneficiario	1972059.6	232384.62	2204444.2	89.5%	10.5%	100.0%	14.6%	4.8%	12.0%
Subsidiado	2037128.9	1830665.4	3867794.2	52.7%	47.3%	100.0%	15.1%	38.0%	21.1%
No Afiliado	4372575.8	2288013.4	6660589.2	65.6%	34.4%	100.0%	32.4%	47.5%	36.4%
Total	13509242	4813773.7	18323015	73.7%	26.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Quien Paga por Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Su Cuenta	197530.74	16856.372	214387.11	92.1%	7.9%	100.0%	2.8%	1.1%	2.5%
Empleador	3828437	357896.16	4186333.1	91.5%	8.5%	100.0%	54.7%	22.3%	48.7%
Beneficiario	549245.65	48050.991	597296.64	92.0%	8.0%	100.0%	7.8%	3.0%	6.9%
Subsidiado	728631.75	494112.13	1222743.9	59.6%	40.4%	100.0%	10.4%	30.8%	14.2%
No Afiliado	1697502.1	686503.9	2384006	71.2%	28.8%	100.0%	24.2%	42.8%	27.7%
Total	7001347.2	1603419.6	8604766.8	81.4%	18.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Quien Paga Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Su Cuenta	663527.96	44940.803	708468.77	93.7%	6.3%	100.0%	10.2%	1.4%	7.3%
Empleado	437981.74	43017.02	480998.76	91.1%	8.9%	100.0%	6.7%	1.3%	4.9%
Beneficiario	1422813.9	184333.63	1607147.6	88.5%	11.5%	100.0%	21.9%	5.7%	16.5%
Subsidiado	1308497.1	1336553.2	2645050.4	49.5%	50.5%	100.0%	20.1%	41.6%	27.2%
No Afiliado	2675073.7	1601509.5	4276583.2	62.6%	37.4%	100.0%	41.1%	49.9%	44.0%
Total	6507894.5	3210354.1	9718248.7	67.0%	33.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Quien Paga Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Su Cuenta	92748.936	9177.032	101925.97	91.0%	9.0%	100.0%	2.9%	0.7%	2.3%
Empleado	582627.38	110096.09	692723.47	84.1%	15.9%	100.0%	18.1%	8.6%	15.4%
Beneficiario	386065.69	39511.054	425576.74	90.7%	9.3%	100.0%	12.0%	3.1%	9.5%
Subsidiado	649590.8	459953.38	1109544.2	58.5%	41.5%	100.0%	20.2%	36.0%	24.7%
No Afiliado	1506875.1	657738.57	2164613.7	69.6%	30.4%	100.0%	46.8%	51.5%	48.2%
Total	3217907.9	1276476.1	4494384	71.6%	28.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Su Cuenta	46101.277	4210.8138	50312.091	91.6%	8.4%	100.0%	3.8%	3.8%	3.8%
Empleado	962507.64	67282.058	1029789.7	93.5%	6.5%	100.0%	79.4%	61.4%	77.9%
Beneficiario	75829.46	2635.0428	78464.502	96.6%	3.4%	100.0%	6.3%	2.4%	5.9%
Subsidiado	40892.677	21916.017	62808.694	65.1%	34.9%	100.0%	3.4%	20.0%	4.8%
No Afiliado	86223.329	13554.581	99777.909	86.4%	13.6%	100.0%	7.1%	12.4%	7.6%
Total	1211554.4	109598.51	1321152.9	91.7%	8.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Quien Paga Salud	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
Su Cuenta	58680.522	3468.5259	62149.048	94.4%	5.6%	100.0%	2.3%	1.6%	2.2%
Empleado	2283302	180518.02	2463820	92.7%	7.3%	100.0%	88.8%	83.1%	88.3%
Beneficiario	87350.508	5904.8948	93255.403	93.7%	6.3%	100.0%	3.4%	2.7%	3.3%
Subsidiado	38148.269	12242.742	50391.01	75.7%	24.3%	100.0%	1.5%	5.6%	1.8%
No Afiliado	104403.66	15210.751	119614.41	87.3%	12.7%	100.0%	4.1%	7.0%	4.3%
Total	2571884.9	217344.93	2789229.9	92.2%	7.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 42 Quién paga por salud con Sexo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

Ocupados

Quien Paga por Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Su Cuenta	561263.31	361592.56	922855.87	60.8%	39.2%	100.0%	5.2%	4.8%	5.0%
Empleador	2661929.8	2005402.1	4667331.9	57.0%	43.0%	100.0%	24.8%	26.4%	25.5%
Beneficiario	951737.76	1252706.5	2204444.2	43.2%	56.8%	100.0%	8.9%	16.5%	12.0%
Subsidiado	2306203.2	1561591.1	3867794.2	59.6%	40.4%	100.0%	21.5%	20.5%	21.1%
No Afiliado	4237317.8	2423271.4	6660589.2	63.6%	36.4%	100.0%	39.5%	31.9%	36.4%
Total	10718452	7604563.5	18323015	58.5%	41.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Asalariados

Quien Paga por Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Su Cuenta	100133.85	114253.26	214387.11	46.7%	53.3%	100.0%	2.0%	3.1%	2.5%
Empleador	2343219.3	1843113.8	4186333.1	56.0%	44.0%	100.0%	47.9%	49.6%	48.7%
Beneficiario	239764.96	357531.68	597296.64	40.1%	59.9%	100.0%	4.9%	9.6%	6.9%
Subsidiado	726980.75	495763.13	1222743.9	59.5%	40.5%	100.0%	14.9%	13.3%	14.2%

No Afiliado	1478026.2	905979.76	2384006	62.0%	38.0%	100.0%	30.2%	24.4%	27.7%
Total	4888125.1	3716641.7	8604766.8	56.8%	43.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

No Asalariados

Quien Paga Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Su Cuenta	461129.46	247339.3	708468.77	65.1%	34.9%	100.0%	7.9%	6.4%	7.3%
Empleado	318710.48	162288.28	480998.76	66.3%	33.7%	100.0%	5.5%	4.2%	4.9%
Beneficiario	711972.8	895174.78	1607147.6	44.3%	55.7%	100.0%	12.2%	23.0%	16.5%
Subsidiado	1579222.4	1065827.9	2645050.4	59.7%	40.3%	100.0%	27.1%	27.4%	27.2%
No Afiliado	2759291.6	1517291.6	4276583.2	64.5%	35.5%	100.0%	47.3%	39.0%	44.0%
Total	5830326.8	3887921.9	9718248.7	60.0%	40.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Verbal

Quien Paga Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Su Cuenta	46014.738	55911.231	101925.97	45.1%	54.9%	100.0%	1.7%	3.1%	2.3%
Empleado	420722.37	272001.1	692723.47	60.7%	39.3%	100.0%	15.8%	14.8%	15.4%
Beneficiario	169912.66	255664.08	425576.74	39.9%	60.1%	100.0%	6.4%	14.0%	9.5%
Subsidiado	670090.29	439453.89	1109544.2	60.4%	39.6%	100.0%	25.2%	24.0%	24.7%
No Afiliado	1355253.2	809360.46	2164613.7	62.6%	37.4%	100.0%	50.9%	44.2%	48.2%
Total	2661993.3	1832390.8	4494384	59.2%	40.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tipo de Contrato: Fijo

Quien Paga Salud	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Su Cuenta	22068.808	28243.283	50312.091	43.9%	56.1%	100.0%	3.0%	4.8%	3.8%
Empleado	594980.72	434808.97	1029789.7	57.8%	42.2%	100.0%	81.6%	73.4%	77.9%
Beneficiario	30314.379	48150.123	78464.502	38.6%	61.4%	100.0%	4.2%	8.1%	5.9%
Subsidiado	28092.23	34716.464	62808.694	44.7%	55.3%	100.0%	3.9%	5.9%	4.8%

No Afiliado	53377.577	46400.332	99777.909	53.5%	46.5%	100.0%	7.3%	7.8%	7.6%
Total	728833.72	592319.18	1321152.9	55.2%	44.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Quien Paga	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Salud									
Su Cuenta	32050.303	30098.745	62149.048	51.6%	48.4%	100.0%	2.1%	2.3%	2.2%
Empleado	1327516.2	1136303.8	2463820	53.9%	46.1%	100.0%	88.7%	88.0%	88.3%
Beneficiario	39537.926	53717.477	93255.403	42.4%	57.6%	100.0%	2.6%	4.2%	3.3%
Subsidiado	28798.231	21592.779	50391.01	57.1%	42.9%	100.0%	1.9%	1.7%	1.8%
No Afiliado	69395.444	50218.968	119614.41	58.0%	42.0%	100.0%	4.6%	3.9%	4.3%
Total	1497298.1	1291931.7	2789229.9	53.7%	46.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 43 Sistema Pensional con Nivel Educativo, según Ocupados, Asalariados y tipo de contrato

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Sistema Pensional	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	4235.6457	50401.825	77714.465	124438.36	161312.95	43660.511	206695.6	668459.35
RAI	3557.9693	32269.585	70296.199	155042.63	364971.01	228291.63	473900.47	1328329.5
Exceptuados	0	400.1633	3464.8543	2685.3538	74767.938	34528.847	265729.49	381576.64
No Afiliado	9302.2787	24390.573	44858.303	91232.47	111879.62	45949.476	83251.65	410864.37
Total	17095.894	107462.15	196333.82	373398.82	712931.52	352430.46	1029577.2	2789229.9

Sistema Pensional	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	0.6%	7.5%	11.6%	18.6%	24.1%	6.5%	30.9%	100.0%
RAI	0.3%	2.4%	5.3%	11.7%	27.5%	17.2%	35.7%	100.0%
Exceptuados	0.0%	0.1%	0.9%	0.7%	19.6%	9.0%	69.6%	100.0%
No Afiliado	2.3%	5.9%	10.9%	22.2%	27.2%	11.2%	20.3%	100.0%
Total	0.6%	3.9%	7.0%	13.4%	25.6%	12.6%	36.9%	100.0%

Sistema Pensional	Nivel Educativo							
	Ninguno	Primaria	Primaria	Secundaria	Secundaria	Superior	Superior	Total
RPM	24.8%	46.9%	39.6%	33.3%	22.6%	12.4%	20.1%	24.0%
RAI	20.8%	30.0%	35.8%	41.5%	51.2%	64.8%	46.0%	47.6%
Exceptuados	0.0%	0.4%	1.8%	0.7%	10.5%	9.8%	25.8%	13.7%
No Afiliado	54.4%	22.7%	22.8%	24.4%	15.7%	13.0%	8.1%	14.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 44 Sistema Pensional con Centro, según tipo de contrato

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Sistema	Centro			Centro			Centro		
	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total	Cabecera	Resto	Total
RPM	615244.47	53214.885	668459.35	92.0%	8.0%	100.0%	23.9%	24.5%	24.0%
RAI	1263471.1	64858.366	1328329.5	95.1%	4.9%	100.0%	49.1%	29.8%	47.6%
Exceptuados	326920.59	54656.051	381576.64	85.7%	14.3%	100.0%	12.7%	25.1%	13.7%
No Afiliado	366248.74	44615.627	410864.37	89.1%	10.9%	100.0%	14.2%	20.5%	14.7%
Total	2571884.9	217344.93	2789229.9	92.2%	7.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 45 Sistema Pensional con Sexo, según tipo de contrato

**Tipo de Contrato:
Indefinido**

Sistema	Sexo			Sexo			Sexo		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
RPM	371342.22	297117.13	668459.35	55.6%	44.4%	100.0%	24.8%	23.0%	24.0%
RAI	717945.07	610384.42	1328329.5	54.0%	46.0%	100.0%	47.9%	47.2%	47.6%
Exceptuados	183906.67	197669.97	381576.64	48.2%	51.8%	100.0%	12.3%	15.3%	13.7%
No Afiliado	224104.16	186760.21	410864.37	54.5%	45.5%	100.0%	15.0%	14.5%	14.7%
Total	1497298.1	1291931.7	2789229.9	53.7%	46.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadro 4. 46 Beneficiarios – Aportantes

	Total	Error		
		Estándar	Intervalo (95%)	
Aportante	6791567	74316.93	6645898	6937236
Beneficiario	10219281.44	90718.45	1.00E+07	1.04E+07

Aportantes por Región	Total	Error		
		Estándar	Intervalo (95%)	
Atlántico	979184.5	42944.41	895009	1063360
Oriental	1089623	44518.38	1002362	1176883
Central	611265.5	27122.91	558101.8	664429.2
Pacífico	231162.7	10130.99	211304.9	251020.5
Bogotá	1907467	15404.57	1877273	1937662
Antioquia	1029242	42807.51	945335.3	1113150
Valle	849285.1	31719.85	787110.9	911459.3
San Andrés	17250.36	902.8985	15480.58	19020.13
Amazonas	77086.09	5659.68	65992.53	88179.65

Beneficiarios por Región	Total	Error		
		Estándar	Intervalo (95%)	
Atlántico	1819829	57391.75	1707337	1932321
Oriental	1841800	56701.02	1730662	1952938
Central	1032061	34700.08	964046.7	1100076
Pacífico	357758.9	12680.5	332904.2	382613.5
Bogotá	2418195	17864.13	2383180	2453210
Antioquia	1492847	51266.62	1392361	1593333
Valle	1127840	35526.3	1058206	1197474
San Andrés	19847.84	979.7253	17927.51	21768.17
Amazonas	109102.7	6597.961	96170.24	122035.2

Aportantes	Total	Error Estándar	Intervalo (95%)	
Cabecera	6274235	74018.4	6129151	6419319
Resto	517331.7	20673.92	476808.6	557854.7

Beneficiario	Total	Error Estándar	Intervalo (95%)	
Cabecera	9194613	90744.77	9016747	9372480
Resto	1024668	28943.73	967936	1081400

Aportantes	Total	Error Estándar	Intervalo (95%)	
0a5	1979.556	1035.445	-50.02446	4009.136
6a10	905.0266	667.8028	-403.9363	2213.989
11 a15	7696.873	2765.452	2276.299	13117.45
16a20	129802.8	12727.49	104855.5	154750
21a25	712571.5	28743.81	656230.6	768912.3
26a30	919548.8	32981.66	854901.3	984196.3

31a35	930419.6	33627.46	864506.2	996332.9
36a40	926974	33441.15	861425.9	992522.2
41a45	739654.7	28981.7	682847.5	796461.8
46a50	624335.1	26644.37	572109.3	676560.8
51a55	503983.4	23997.51	456945.8	551021.1
56a60	383648.3	20728.9	343017.5	424279.1
61a65	309648.3	19782.05	270873.5	348423.2
66a70	247140.7	17180.96	213464.2	280817.1
71a75	143693.4	12059.93	120054.7	167332.1
76a80	113527.6	11714.9	90565.16	136490
Mayores de 80	96037.09	10625.81	75209.39	116864.8

Beneficiario	Total	Error Estándar	Intervalo (95%)	
0a5	1707832	44570.66	1620470	1795193
6a10	1655542	44206.85	1568893	1742190
11 a15	1522202	42979.62	1437959	1606445
16a20	1073385	36021.15	1002781	1143989
21a25	601580	26303.14	550024	653136
26a30	397036.1	21924.34	354062.9	440009.4
31a35	427183.6	22429.61	383220	471147.2
36a40	471568	24357.01	423826.5	519309.4
41a45	447449.5	23618.35	401155.9	493743.1
46a50	399250.8	21400.79	357303.8	441197.9
51a55	363262.6	21032.54	322037.3	404487.8
56a60	303735.1	21437	261717.1	345753.2
61a65	268680.3	19708.14	230050.9	307309.6
66a70	209182.2	16006.82	177807.7	240556.7
71a75	167038.6	14893.65	137846	196231.2
76a80	89823	10299.13	69635.99	110010
Mayores de 80	114531	13105.58	88843.19	140218.9

Razón Beneficiario/Aportante	
Total	
Nacional	1.5047
Centro Poblado	
Urbano	1.4655
Rural	1.9807
Región	
Atlántico	1.8585
Oriental	1.6903
Central	1.6884
Pacífico	1.5476
Bogotá	1.2678
Antioquia	1.4504
Valle	1.3280
San Andrés	1.1506
Amazonas	1.4153
Edad	
0a5	862.7349
6a10	1829.2744
11 a15	197.7689
16a20	8.2694
21a25	0.8442
26a30	0.4318
31a35	0.4591
36a40	0.5087
41a45	0.6049
46a50	0.6395
51a55	0.7208
56a60	0.7917
61a65	0.8677
66a70	0.8464
71a75	1.1625
76a80	0.7912
Mayores de 80	1.1926

CAPITULO 5

FORMAS CONTRACTUALES, INGRESO LABORAL Y PROTECCIÓN SOCIAL: CARACTERIZACIÓN EN BASE A INFORMACIÓN PRIMARIA, ENCUESTA CONTINUA DE HOGARES (ECH) 2002 - 2005.

Introducción

A continuación presentamos la caracterización de la población objetivo, sus formas contractuales, niveles de ingreso laboral y la incidencia de los diferentes componentes de protección social que pueden ser identificados a partir de la Encuesta Continua de Hogares, para el período 2002 a 2005. Metodológicamente es importante contextualizar las utilidades y propósitos que se persiguen con el uso de la información presentada en el capítulo inmediatamente anterior, relacionado con la Encuesta de Calidad de Vida 2003 y la Encuesta Continua de Hogares 2002 a 2005.

La información del capítulo 4 se presenta en razón a su *profundidad*: la ECV incluye baterías de preguntas más profundas y detalladas sobre los mecanismos de protección social, en particular el Regimen de Pensiones del aportante, un modulo particular sobre Riesgos Profesionales, y posibles cruces que permiten hallar inconsistencias entre los regímenes de Pensiones y Salud a los que por ley debe afiliarse el trabajador asalariado. Por otra parte, la información del capítulo 5 se presenta en razón a su *extensión*: mientras que la ECV hace referencia a un sólo año, la ECH permite analizar un período más extenso, con lo cual puede realizarse un análisis más ambicioso de la coyuntura laboral reciente y de lo que la misma ha implicado tanto en términos de la creación/destrucción de empleo asalariado, las modalidades contractuales bajo las cuales se ha generado dicho empleo y los patrones de afiliación o relación con el Sistema de Protección Social. En ciertos apartes de este capítulo nos concentraremos más en comparar la información sobre empleo asalariado de la ECV, con cobertura total nacional, con la de la ECH 2002 – 2006, con el propósito de analizar más en detalle las características específicas del mercado laboral urbano, representado por ésta última, toda vez que hemos seleccionado sólo la información sobre las 13 principales áreas metropolitanas del país.

5.1 Definición de la población objetivo en La Encuesta Continua de Hogares 2002 - 2005

La Encuesta Continua de Hogares es realizada mensualmente por el Departamento Nacional de Estadística – DANE – a partir de enero de 2000 y es el reemplazo a la anterior Encuesta Nacional de Hogares. Esta nueva encuesta toma como base las resoluciones aprobadas por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo desde 1983, el nuevo Sistema de Cuentas Nacionales de 1993 (SCN-93), experiencias y prácticas internacionales y, especialmente, las particularidades del mercado laboral Colombiano. La muestra, cuyo diseño es probabilístico, estratificado, de conglomerados desiguales, multietápico y autoponderado, es representativa a Nivel Nacional (regiones, sector rural y urbano) y para las trece principales ciudades y sus áreas metropolitanas (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio). La Tabla 5.24 resume algunas estadísticas descriptivas de la muestra usada.

Tabla 5.24
Cobertura de la ECH. Segundo Trimestre

Criterio	2002	2003	2004	2005
No. Observaciones	111.575	111.082	108.476	108.212
Población representada	18.423.672	18.819.988	19.227.495	19.630.350
No. Hogares	26.966	27.409	27.089	27.693
Hogares representados	8.758.542	9.096.970	9.408.477	9.746.288
Margen de error muestral: 5%				

Para efectos de la investigación se toma geográficamente la encuesta aplicada a las trece ciudades en los meses de abril a junio (segundo trimestre), dado que en dicho trimestre se aplican las preguntas que permiten realizar una caracterización del contrato de trabajo y algunas características del Sistema de Protección Social, en particular Salud y

Pensiones, combinada con los módulos de características generales y ocupados. Finalmente, cabe recordar que se siguieron los mismos pasos conceptuales para la definición de la población objetivo (ocupada asalariada) que para la ECV 2003.

Una mirada al Cuadro 5.1 (Anexo) permite analizar en una forma más detallada el comportamiento de los criterios de análisis en un contexto laboral urbano (la cobertura de la información analizada en la ECH era total nacional, mientras que la información analizada en la ECH 2002-2006 se circunscribe a las 13 principales zonas metropolitanas del país: representa de hecho el 56.4% del empleo asalariado total nacional. El hecho de que los sectores de Agricultura y Minas, de marcado carácter rural, fuesen algunos de los que mostraron menor participación de empleo asalariado y contratos escritos de trabajo es coherente con el hecho de que al pasar a un entorno laboral urbano, donde dichos sectores tienen mínima participación, se incrementa la influencia del empleo asalariado. Pasa de representar el 47% del empleo total nacional, a constituir en promedio el 58% del empleo total en las 13 principales ciudades para el período 2002-2005. La composición por género también se modifica levemente, con un incremento del empleo femenino: pasa de 43.2% (ECV) a 48.7 (ECH), mientras que el empleo masculino de un valor de 56.8% se reduce a 51.3%.

La composición etárea del empleo urbano refleja los criterios de competencia por puestos de trabajo en dicho mercado de trabajo. De acuerdo con el Gráfico 5.1, la relación laboral asalariada es más intensiva en los niveles medios-bajos de edad, mientras que el empleo por cuenta propia es la alternativa laboral más coherente con los niveles superiores de edad.

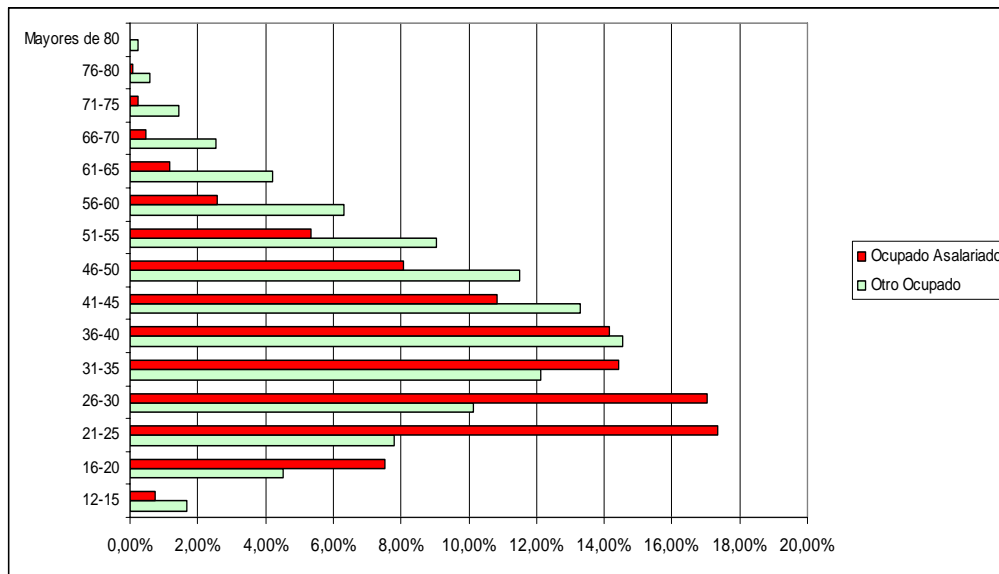
En cuanto a la influencia de los niveles educativos sobre la relación laboral asalariada, en el capítulo 4 resaltábamos la relación positiva existente entre el empleo asalariado y el nivel educativo, la cual considerábamos coherente con la teoría del capital humano. Para el caso de las 13 principales ciudades, el núcleo principal del empleo urbano en Colombia, la distribución de los niveles educativos no refleja directamente dicha situación, sino las características particulares de un mercado de trabajo urbano, en el cual es mucho más probable que exista la figura del profesional – consultor independiente, con lo cual la incidencia de los niveles más altos de educación entre el componente de “Otros ocupados” (i.e. trabajadores cuenta propia) exhibe

comparativamente mayores niveles educativos en este contexto urbano que en el contexto total nacional analizado por la Encuesta de Calidad de Vida.

Gráfico 5.1

Composición Porcentual de los ocupados por rango de edad

Asalariado vs. No asalariado. Promedio ECH 2002-2005 (II Trimestre)

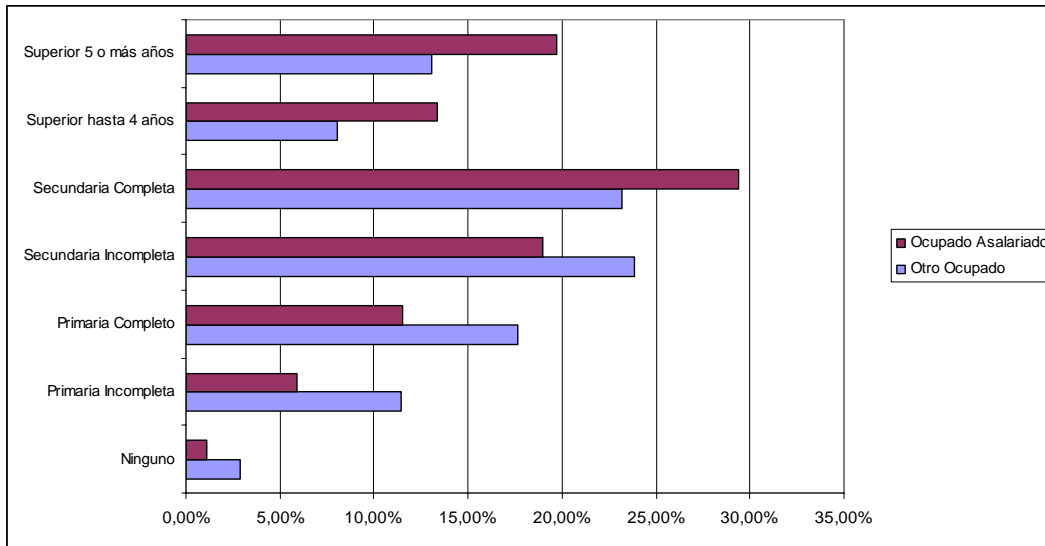


El Gráfico 5.2 ilustra el análisis anterior. Puede verse que comparativamente con el Gráfico 4.2, tanto el empleo cuenta propia (otros ocupados) como el empleo asalariado exhiben valores crecientes en función del nivel educativo de sus respectivos ocupados. Como anotamos anteriormente, la elevada incidencia de los niveles educativos superiores habla a las claras del mayor nivel de competencia, especialización y exigencia existente en el mercado laboral urbano, el cual se mantiene tanto para las oferta de servicios que realizan los ocupados cuenta propia, como para la oferta del potencial laboral subordinado, ofrecido por los trabajadores ocupados asalariados.

Gráfico 5.2

Composición porcentual de los ocupados por nivel educativo

Asalariado vs. No Asalariado, Promedio ECH 2002 – 2005 (II Trimestre)



5.2 Ocupados asalariados e incidencia del contrato escrito de trabajo. ECH 2002 – 2005

Siguiendo en la medida de lo posible la estructura fijada en el Capítulo 4, pero en este caso aplicada a la información ofrecida por la Encuesta Continua de Hogares, el cuadro 5.4 (Anexo) descompone el empleo asalariado de acuerdo a su modalidad contractual. La mayor transformación en relación a la información provista por la Encuesta de Calidad de Vida es el incremento de la formalidad laboral a través del contrato a término indefinido y el contrato a término indefinido, a desmedro del contrato verbal de trabajo. Al pasar de información representativa del total nacional a información relacionada con las principales 13 áreas, las proporciones respectivas de cada tipo de contrato de trabajo varían así: el Contrato Verbal se reduce de representar el 52.3% del empleo asalariado total nacional a representar el 37.9% del empleo asalariado de las 13 principales áreas; el contrato a término fijo se incrementa del 15.35% al 15.5% en los mismos criterios y el contrato a término indefinido sube su influencia en casi 10 puntos porcentuales al pasar del 32.4% en la ECV 2003 al 42.5% en promedio para la ECH 2002 – 2005.

Gráfico 5.3 Ocupados por Edad, Género y Modalidad de Contrato

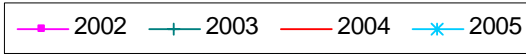
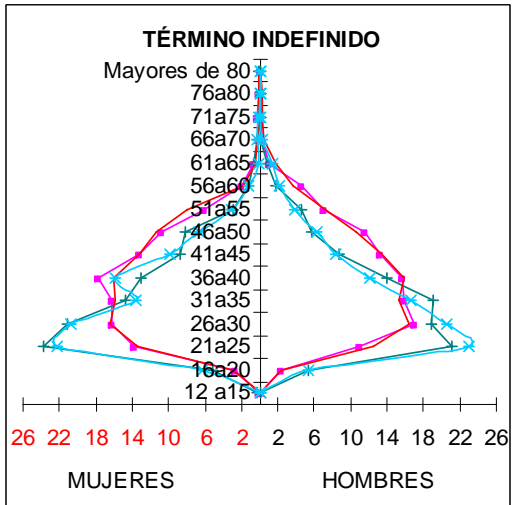
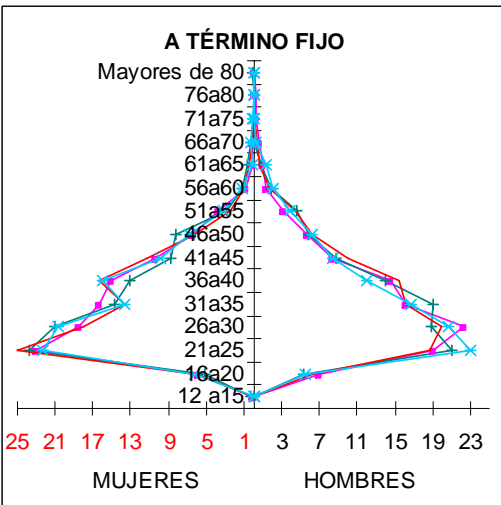
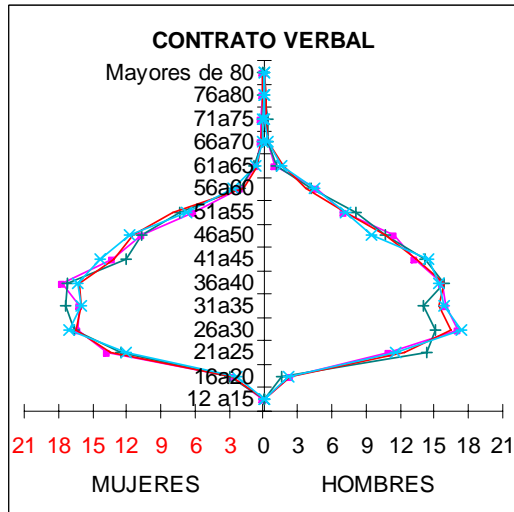
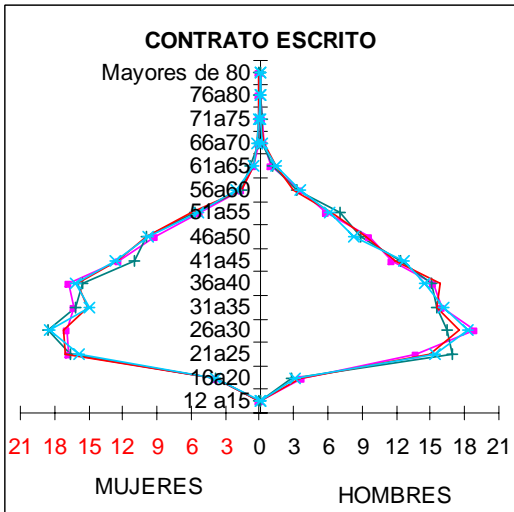
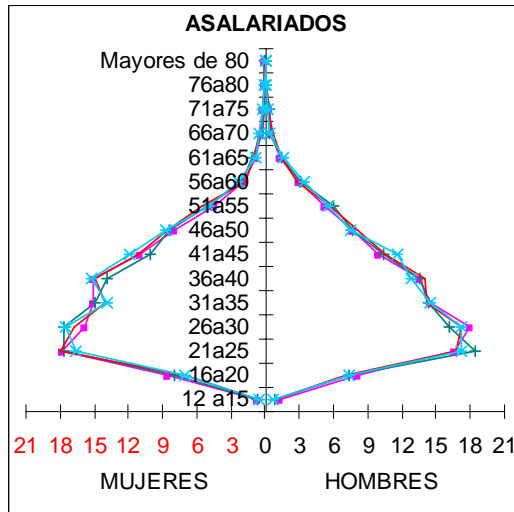
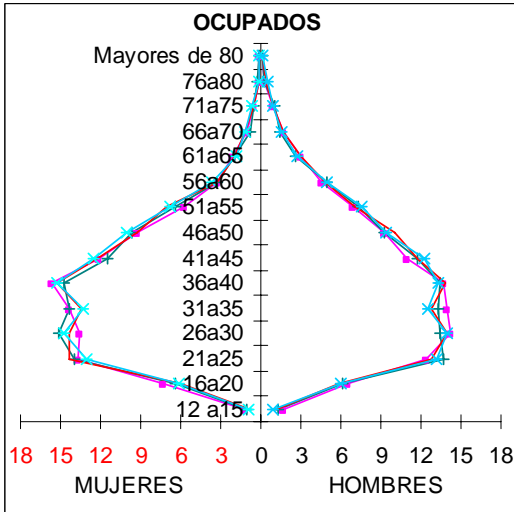


Gráfico 5.4 Ocupados por Nivel de Ingreso y Modalidad Contractual

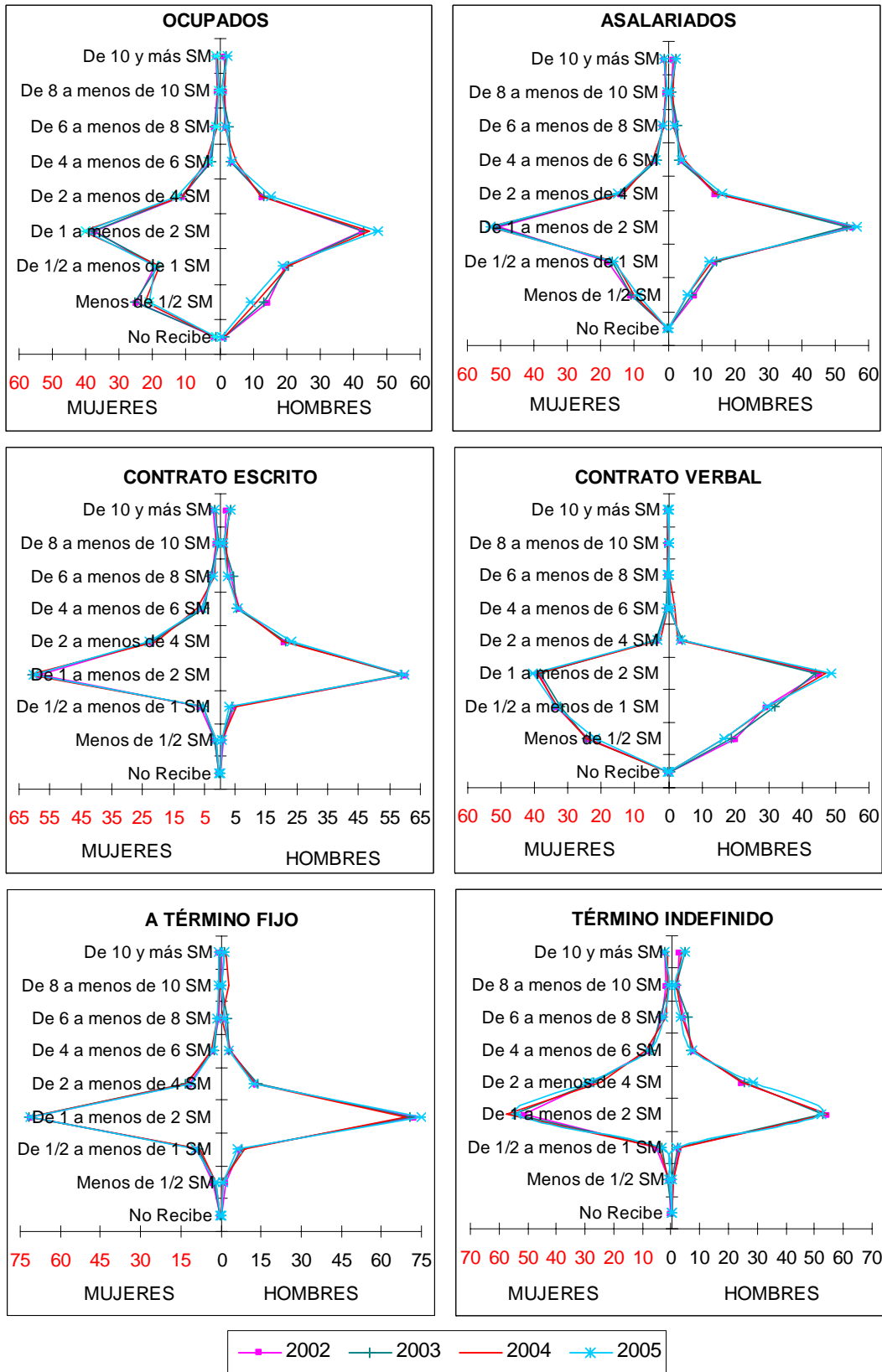
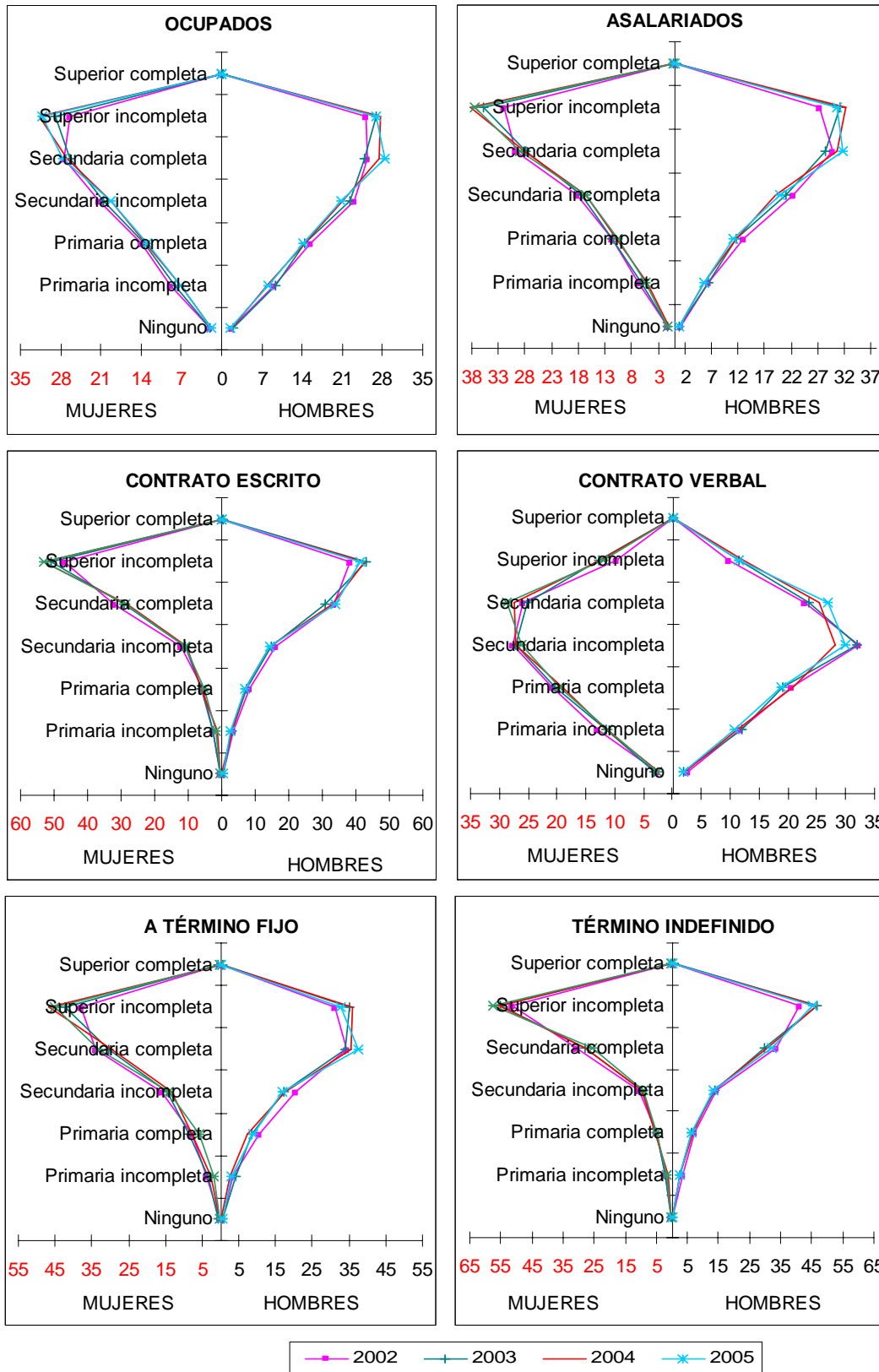


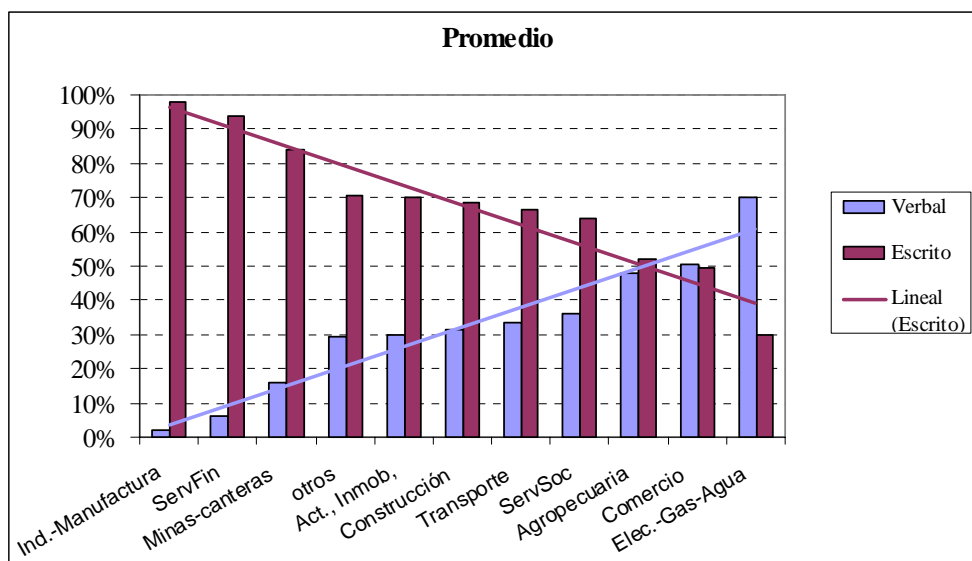
Gráfico 5.5 Ocupados por tipo de contrato, nivel educativo y género



En cuanto a la composición sectorial de la contratación laboral, nuestra selección de la cobertura geográfica de la ECH, concentrada en las 13 principales áreas metropolitanas modifica la participación de algunos sectores, en particular aquellos primarios que se desarrollan en su mayor parte en zonas rurales.

Gráfico 5.6

Incidencia del Contrato de Trabajo por Rama de Actividad



De este gráfico podemos resaltar que para el sector urbano la incidencia de contratos verbales de trabajo se da más que todo en torno a sectores de servicios tales como los Servicios Sociales y el Comercio. Esta última actividad es notoria por su informalidad laboral, toda vez que junto con la construcción también resultaron ser los sectores con mayor participación de contratos verbales de trabajo de acuerdo a la información de la ECV 2003. En cuanto al sector de Electricidad, Gas y Agua, hay un resultado que resulta a lo menos paradójico. Si bien para el total nacional, ilustrado por la ECV 2003, dicho sector era el segundo empleador con contratos escritos de trabajo, con más del 90% de sus empleados contratados bajo dicha figura, parece ser que la mayor parte de dichos trabajadores se ubica en las zonas rurales o fuera de las 13 principales ciudades, pues para el promedio de la ECH 2002- 2005, el porcentaje de trabajadores de dicho sector que cuenta con contratos escritos de trabajo se reduce al 30%. Otro aspecto interesante desde la perspectiva sectorial tiene que ver con Minas y Canteras. Para la ECV 2003, dicho sector exhibía una distribución relativamente semejante de contratos

de trabajo verbales y escritos. Para el promedio de la ECH 2002 – 2005, dicho sector parece concentrar (como de hecho lo hace) sus funcionarios administrativos en las zonas urbanas, funcionarios a los cuales ofrece relaciones laborales formales (el 84% de sus trabajadores asalariados cuenta con contrato escrito de trabajo, y el ingreso promedio es el más elevado entre todas las ramas de actividad, \$2'016.735, y se ha incrementado a una tasa promedio de 66% entre 2002 y 2005).

5.2.a Contratos de trabajo, edad y educación

El panel de gráficas 5.5 muestra de forma sintética la distribución por edades del empleo asalariado, y de sus tres componentes contractuales: verbal, a término fijo y a término indefinido. Se incluye la observación para cada año entre 2002 y 2005 y la forma estilizada de la figura muestra el patrón general. En general puede verse que la relación asalariada es más intensiva entre trabajadores con niveles de edad menores que la de los trabajadores cuenta propia, y que esa intensidad se incrementa a medida que se incrementa la formalidad del contrato de trabajo, en particular para los individuos entre los 20 y los 35 años. Es particularmente interesante el hecho de que la coyuntura reciente parece haber marcado una transformación en la estructura etárea del empleo bajo contrato a término indefinido: el mayor componente de edad eran los trabajadores entre los 30 y 35 años de edad y ahora parecen serlo los trabajadores entre los 20 y 25 años de edad.

En cuanto a la distribución de ingresos, en general no se encuentra una gran dispersión de acuerdo al tipo de contrato. Lo que quizás sí varía es el grado de cumplimiento a la norma del salario mínimo legal. Esto es lo más notorio que puede resaltarse del panel de gráficos 5.4. El contrato verbal es mucho más intensivo en individuos que reciben menos del salario mínimo legal vigente y el grado de cumplimiento a la norma se incrementa notablemente para el contrato a término fijo y a término indefinido. Adicionalmente, entre estos dos tipos de contrato se incrementa la participación de trabajadores asalariados que reciben entre 4 y 8 salarios mínimos y la tendencia se mantiene durante todo el período de análisis.

Finalmente, la distribución de los niveles educativos por tipo de contrato replica el patrón exhibido por la información de la Encuesta de Calidad de Vida 2003. Hay una correlación positiva entre modalidad de contrato y nivel educativo (esto es, bajos

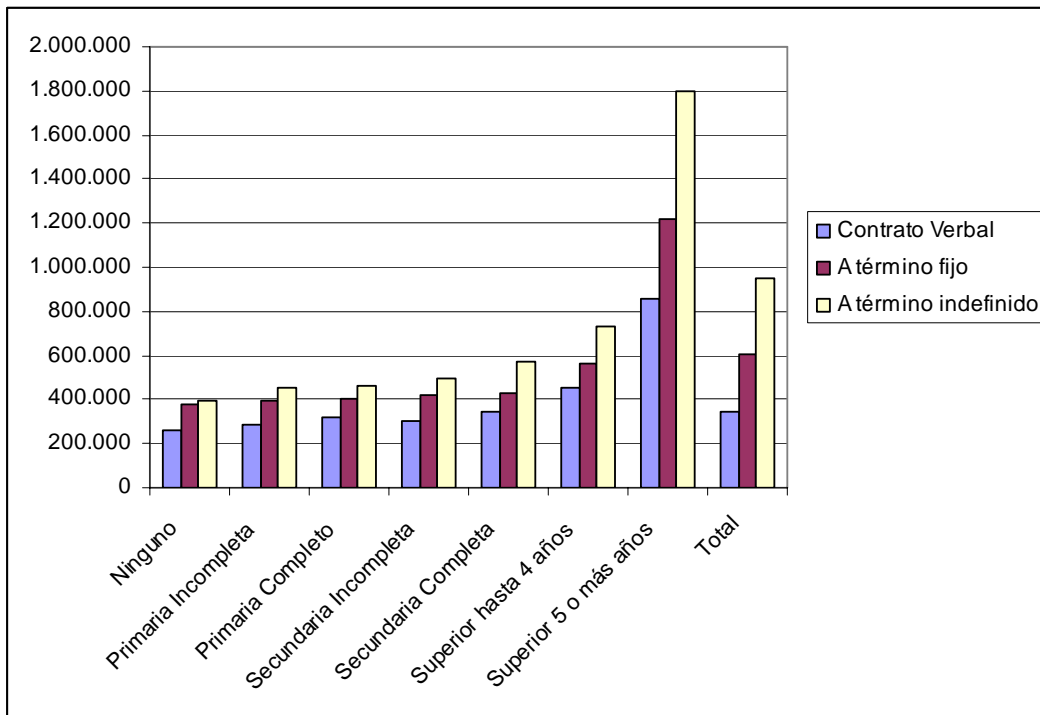
niveles educativos, contrato verbal de trabajo y altos niveles educativos, contrato de trabajo a término indefinido).

5.2.b Estructura del ingreso laboral e incidencia del salario mínimo por modalidad de contrato de trabajo

La información de la ECH permite confirmar, para el período 2002-2006 el patrón sugerido en el capítulo 4, por la información proveniente de la Encuesta de Calidad de Vida 2003: hay una relación directa entre el contrato verbal y su informalidad (grado de evasión a la norma del salario mínimo legal, ingreso promedio), y por otra parte existe una creciente formalización al pasar al contrato escrito de trabajo a término fijo, formalización que alcanza su mayor nivel para el contrato a término indefinido.

Gráfico 5.7

**Ingreso Promedio por Modalidad de Contrato y Nivel educativo.
Promedio ECH 2002 – 2005. II Trimestre**



Con esta información se reafirma el comportamiento del mercado laboral urbano Colombiano en cuanto al modelo teórico de capital humano. Entre mayor es el nivel educativo del trabajador, mayor es su ingreso promedio. Dicha tendencia se mantiene

adicionalmente entre modalidades contractuales, y la brecha de ingreso promedio entre ellas se amplía a medida que se analiza un nivel educativo superior. Por ejemplo, mientras que la brecha de ingresos para un trabajador con primaria incompleta para el período de análisis es de \$115.247 entre el contrato a término fijo y el contrato verbal de trabajo y de \$170.676 entre el contrato a término indefinido y el contrato verbal de trabajo, dicha brecha se incrementa a \$361.255 para un trabajador con 5 o más años de educación superior para el contrato a término fijo – contrato verbal y a \$942.697 entre el contrato a término indefinido y el contrato verbal de trabajo. Como mencionamos en el capítulo anterior, el retorno a la inversión en capital humano es mayor en el contrato a término indefinido. En estática comparativa, la remuneración a la educación es mayor entre más formal el contrato. En términos dinámicos, dado que la duración del contrato a término indefinido es más prolongada que la del contrato verbal y la del contrato a término fijo, esto implica que en el largo plazo la remuneración bruta es mucho mayor.

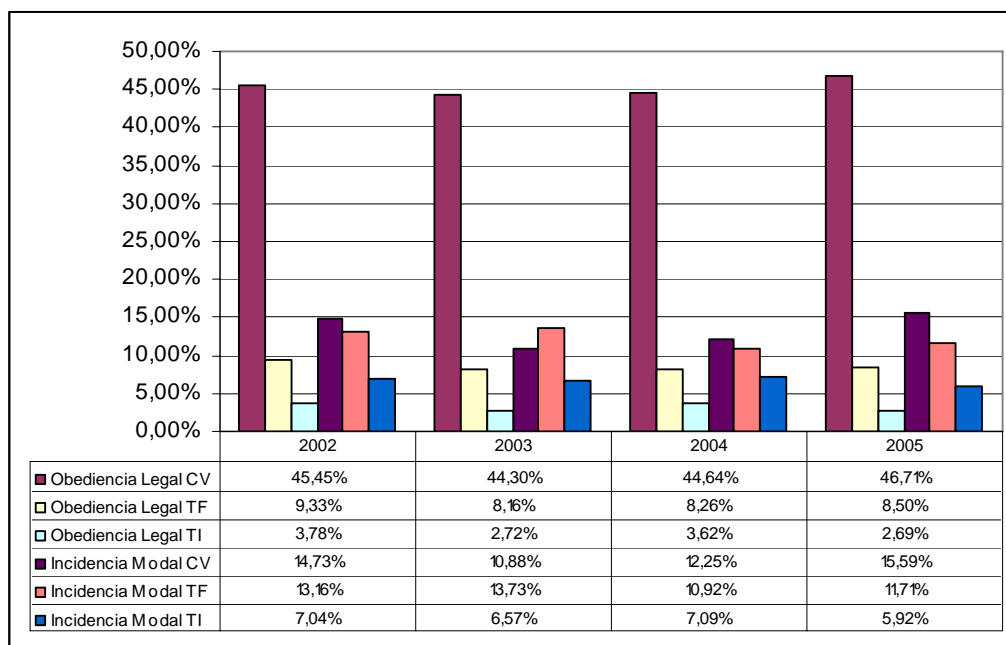
En cuanto al grado de cumplimiento a la norma del salario mínimo legal, quizás en parte debido a su diferente cobertura geográfica, intensivamente urbana, en la cual el efecto de la inspección y vigilancia laboral puede ser mayor, la ECH 2002-2006 muestra niveles menores de evasión a la norma del salario mínimo legal que la ECV 2003 (de acuerdo a la ECH, en promedio, 45.28 de los trabajadores asalariados ganan menos de 1 SMLV, mientras que dicho porcentaje, como ya se vió en el Capítulo 4, asciende a 63.9% para la ECH 2003). Dicha obediencia se extiende aún más a los contratos escritos de trabajo, ya que sólo el 8.56% de los ocupados asalariados con contrato a término fijo y 3.2% de aquellos que cuentan con contrato a término indefinido, reciben menos de 1 salario mínimo legal (ver Gráfico 5.x). Adicionalmente, el SML, como referente del patrón de remuneraciones influye en un porcentaje menor de los ocupados con contrato escrito de trabajo. Mientras que casi el 50% de los ocupados asalariados recibía exáctamente un salario mínimo legal de acuerdo a la ECV 2003 (11.1% asalariados con contrato verbal, 22.9% asalariados con contrato a término fijo y 14.3% asalariados con contrato a término indefinido), dicho porcentaje se reduce en promedio a 32.4% del empleo asalariado total medido por la ECH 2002-2005 (13.26 contrato verbal, 12.38 contrato a término fijo y 6.66% contrato a término indefinido) (ver Gráfico 5.x).

En cuanto a los elementos de género, el mercado laboral urbano exhibe mejores niveles de ingreso promedio que el total nacional (lo cual debe tomarse con beneficio de

inventario, dado que los niveles educativos promedio de los ocupados urbanos son mayores que los del total nacional y por lo tanto, de forma coherente con la teoría de capital humano, deben esperarse mejores ingresos promedio). Si bien el período de análisis es corto y la inflación no ha sido elevada, comparar las remuneraciones a precios corrientes puede ocultar algún elemento importante. Por lo tanto simplemente comparamos los diferenciales promedio por género. La discriminación salarial parece incrementarse: el diferencial salarial promedio, que para la ECV2003 era de 9.82% se ve casi duplicado a 17.15% para el promedio de la ECH 2002-2005 (Ver Cuadro 5.29 Anexo, Ingreso Promedio 2002-2005. ECH II Trimestre).

Gráfico 5.8

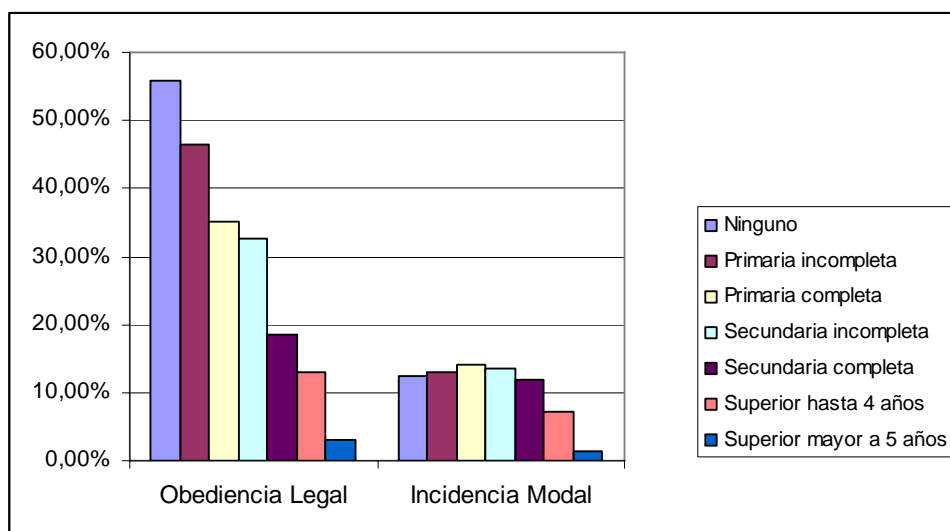
Obediencia Legal e Incidencia Modal del SMLV ECH 2002-2005. Segundo Trimestre



Analizando el gráfico 5.9, para el caso de la ECH, los niveles educativos, combinados con una mayor probabilidad de influencia del sistema de inspección y vigilancia laboral en el contexto urbano, se combinan para reducir el grado de evasión a la norma del SMLV y a su vez optimizar el porcentaje de población que recibe exactamente un salario mínimo, sin importar realmente el nivel educativo, el cual sólo llega a reducirse a partir de la educación superior incompleta o completa.

Gráfico 5.9

Incidencia directa del SMLV por Nivel Educativo. ECH 2002-2005. Promedio



5.4 Una visión a la coyuntura laboral reciente en relación al empleo asalariado, el contrato de trabajo y los Mecanismos de Protección Social. Evidencia en la ECH 2002 – 2006

Uno de los principales propósitos del uso de la Encuesta Continua de Hogares en este proyecto de investigación es la posibilidad de realizar un análisis de tendencia, en este caso de corto plazo. El propósito de esta sección es analizar la forma en que el empleo asalariado se ha comportado recientemente y las modalidades contractuales que se han visto afectadas, ya sea positiva o negativamente, y como ello ha influido sobre ciertos elementos de protección social que reciben los asalariados, en particular pensiones y salud.

El cuadro 5.2 resume el comportamiento del empleo durante el período 2002 – 2006. El empleo total creció en promedio 3.05%, con picos en el período 2002-2003 y 2004-2005. Un hecho favorable a resaltar es que en promedio, el 58% del empleo generado ha sido empleo asalariado, y de dicho empleo, el 60% es empleo formal, es decir, generado bajo modalidades de contrato de trabajo escrito. Sorprendentemente, dado su mayor costo laboral comparativo, ha sido el contrato de trabajo a término indefinido la modalidad de contrato escrito de trabajo bajo la cual se ha generado la mayor parte del empleo asalariado (los promedios porcentuales son exactamente 39.9% Contrato a

término indefinido, 18.1% Contrato a término fijo y 36% Contrato verbal de trabajo, para el 7% restante, ver nota técnica al final de la Cuadra 5.2).

El período 2003-2004 representó una interesante coyuntura en la formalización del mercado de trabajo. Si bien la generación de empleo no fue notoria (el empleo total apenas creció 1.04%), si se presentó una transformación interna de la estructura del empleo asalariado. En términos absolutos se redujo el empleo asalariado bajo contrato verbal y se incremento el empleo asalariado, particularmente en contratos a término indefinido. Cambió la composición interna del empleo asalariado incrementando su grado de formalidad. Este argumento es un elemento novedoso y puede contraponerse a la creencia recurrente de que el empleo generado luego de la Reforma Laboral ha sido empleo de baja calidad dado que se ha incrementado el subempleo.

Cuadro 5.2

Evolución del Empleo por tipo de remuneración y modalidad de contrato /*

ECH 2002 – 2006 II Trimestre

Criterio	Total Ocupados	Otro ocupado	Asalariado	Contrato Verbal	Contrato escrito	A término fijo	A término indefinido
<i>Totales</i>							
2002	7.430.765	3.178.193	4.252.572	1.578.252	2.533.813	744.249	1.702.499
2003	7.667.084	3.235.592	4.431.492	1.647.695	2.612.912	799.302	1.699.990
2004	7.748.561	3.188.033	4.560.528	1.543.970	2.866.921	851.316	1.880.089
2005	8.129.636	3.350.401	4.779.235	1.686.106	2.999.553	946.163	1.967.408
<i>Incrementos</i>							
2003-02	236.319	57.399	178.920	69.443	79.099	55.053	-2.510
2004-03	81.477	-47.560	129.036	-103.725	254.008	52.014	180.099
2005-04	381.075	162.368	218.707	142.136	132.632	94.847	87.320
<i>Tasas de Crecimiento</i>							
2003-02	3,18%	1,81%	4,21%	4,40%	3,12%	7,40%	-0,15%
2004-03	1,06%	-1,47%	2,91%	-6,30%	9,72%	6,51%	10,59%
2005-04	4,92%	5,09%	4,80%	9,21%	4,63%	11,14%	4,64%

* Queda excluido un 7% del empleo asalariado compuesto por pensionados o por trabajadores que no contestan a la pregunta sobre modalidad de contrato de trabajo en la ECH.

5.4.1 Pensiones y Contratos de Trabajo

En general, la afiliación a pensiones por parte de los trabajadores ocupados se ha incrementado en el período de análisis. En números absolutos, la afiliación se

incrementó entre 2002 y 2005 en 663.225 nuevos afiliados (ver Tabla 5.X). La tasa de crecimiento promedio de la afiliación de ocupados totales fue de 8.05%, lo cual implica un saludable proceso de formalización en la protección social, toda vez que al ser superior a la tasa de crecimiento del empleo total esto implica que muchos de los ocupados que no se encontraban afiliados a pensiones se afiliaron al sistema. Desafortunadamente dicho incremento en la afiliación no se dió mediante el empleo asalariado sino mediante el empleo a cuenta propia (ver gráficos 5.10 y 5.11), y esto quizás se debe a la normatividad legal que exige certificar la afiliación al régimen de pensiones para la celebración de contratos de servicios o consultorías.

Gráfico 5.10

Crecimiento Afiliación al régimen de Pensiones y Número de Ocupados

Encuesta Continua de Hogares 2002-2005. II Trimestre.

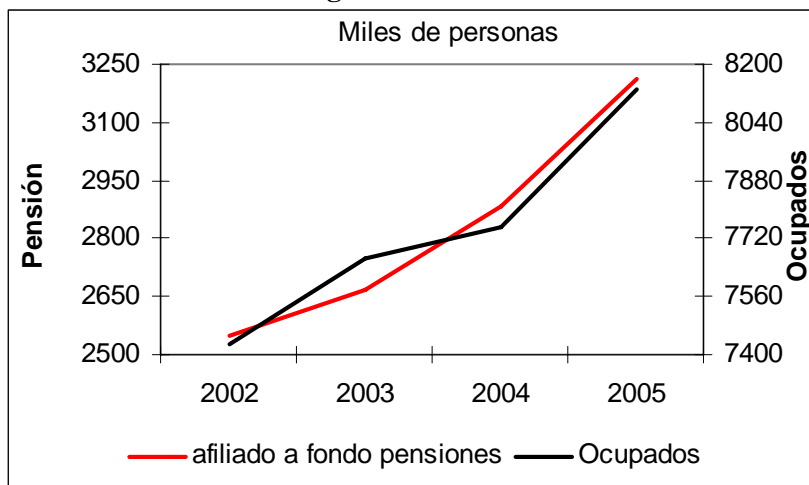
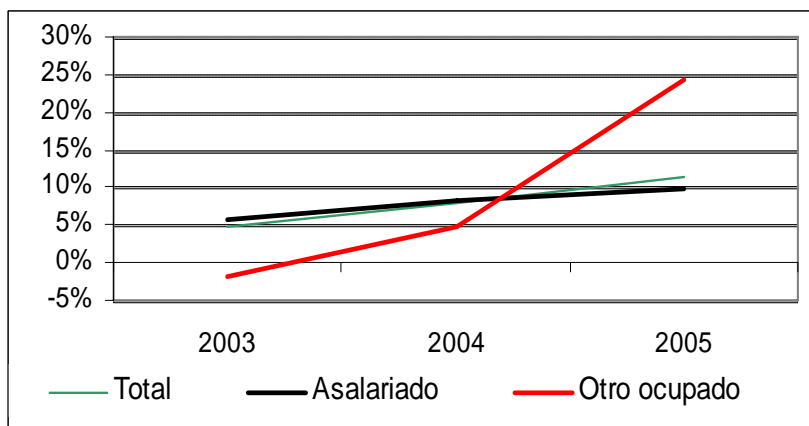


Gráfico 5.11

Tasa de Crecimiento de la Afiliación a Pensiones por tipo de ocupado.

Encuesta Continua de Hogares 2002-2005. II Trimestre.



La tasa de crecimiento promedio de la afiliación de los trabajadores asalariados ha sido de 7.96%, jalonada en gran parte por el empleo bajo contrato verbal (11.26%) o a término fijo (12.91) que casi duplican el crecimiento promedio de la afiliación a pensiones de los trabajadores con contrato a término indefinido (6.5%) (ver Cuadro 5.3). Al ser estos valores superiores a la tasa de crecimiento del empleo bajo cada uno de dichos contratos puede afirmarse que la afiliación a pensiones no sólo ha crecido en términos netos (1 nuevo empleo, 1 nuevo afiliado) sino que trabajadores que previamente estaban ocupados se están afiliando. Esto es esperanzador, si tenemos en cuenta que dado que el porcentaje de asalariados afiliados a pensiones es de sólo el 50%, aún queda mucho por hacer. Un elemento importante a tener en cuenta es la diferencia de percepción que puede existir entre variables de nivel y tasas de crecimiento. El nivel (número) de afiliados a pensiones que cuentan con un contrato a término indefinido es mucho más alto que el número de afiliados cuenta propia, pero la dinámica de estos últimos (su tasa de crecimiento) ha sido mayor para el período de análisis.

Cuadro 5.3

Ocupados afiliados a Pensiones por Relación Laboral

ECH 2002 – 2005. II Trimestre

Periodo	Otro ocupado	Ocupados Asalariados			Total
		Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	
2002	303903	163635	514035	1473212	2454785
2003	298424	179782	582852	1469021	2530078
2004	313142	149857	639604	1627969	2730571
2005	388910	210654	739370	1773754	3112688
2003-2002	-5480	16147	68817	-4192	75292
2004-2003	14718	-29925	56752	158948	200494
2005-2004	75768	60798	99767	145785	382117
% Crec 03-02	-1,80	9,87	13,39	-0,28	3,07
% Crec 04-03	4,93	-16,65	9,74	10,82	7,92
% Crec 05-04	24,20	40,57	15,60	8,96	13,99
% Crec Prom	9,11	11,26	12,91	6,50	8,33
Como Porcentaje del Respectivo Empleo Total					
2002	9,56%	10,37%	69,07%	86,53%	60,99%
2003	9,22%	10,91%	72,92%	86,41%	61,01%
2004	9,82%	9,71%	75,13%	86,59%	63,87%
2005	11,61%	12,49%	78,14%	90,16%	67,67%

Una mirada al panorama más reciente nos hace reflexionar sobre la potencial capacidad futura del contrato de trabajo como mecanismo de extensión del sistema de protección social. Esto plantea un dilema de política laboral. Dentro de la relación laboral asalariada el mayor margen de maniobra para la extensión de la cobertura en pensiones está relacionado con los trabajadores que cuentan con contratos verbales de trabajo. Un adecuado *enforcement* de dicha figura contractual, en particular de aquellos trabajadores cuyos niveles de ingreso promedio se encuentran entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes, dirigido a estimular la afiliación pensional de dichos trabajadores puede generar indicadores favorables en el corto plazo sin un mayor deterioro en el ingreso neto del trabajador.

5.5. Determinantes del Tipo de Contrato y de la Afiliación a los Mecanismos de Protección Social. Evidencia Econométrica en la ECH

En esta sección se sigue la misma vía de análisis que en el capítulo de la ECV 2003. En un principio se analizarán los determinantes de las formas contractuales según la ECH, lo que permitirá analizar tendencia en las elasticidades de los parámetros para el rango de años analizados. A su vez, se podrá contrastar la consistencia de las estimaciones para distintos periodos de tiempo.

Posteriormente se presentan los resultados concernientes a la protección social de los asalariados al sistema de salud y pensiones, mediante la misma especificación del capítulo precedente.

Determinantes de las formas contractuales

En el modelo Probit que pretende estimar los determinantes de la formalización laboral, vista esta como la posibilidad de contar con un contrato escrito de trabajo, los resultados muestran una clara combinación de influencias empíricas y fundamentos teóricos (véase el Cuadro 49 incluido en el Anexo).

A medida que la experiencia potencial aumenta, cuya aproximación empírica es la edad del individuo, se encuentra una relación positiva y significativa. Este estimador es consistente para todos los años. Teóricamente esta relación está sustentada, puesto que

los trabajadores con mayor experiencia tendrán mayores probabilidades de formalizar su relación laboral, así mismo es acorde con el ciclo de vida puesto que los trabajadores más jóvenes o recién egresados tienen una mayor probabilidad de iniciar su carrera laboral con un menor grado de formalización contractual.

La dirección de la variable género es consistente con las estimaciones de la ECV y a lo largo del rango de años analizados, de este modo, luego de controlar por las demás características, los trabajadores hombres poseen cerca de 0.07% más de probabilidad de contar con un contrato escrito de trabajo que una mujer.

La variable concerniente al nivel educativo va acorde con la teoría del capital humano, los individuos con mayor educación presentan una mayor probabilidad de contar con un trabajo escrito de trabajo. Además el efecto *premium* de terminación de niveles educativos es claro: un trabajador con primaria incompleta posee una menor probabilidad de contar con un contrato escrito que aquel que ha cumplido con la totalidad de los cursos en primaria (cerca de 0.25% más), esto se da para todos y cada uno de los distintos niveles (secundaria y superior)

El estrato socioeconómico del individuo parece no ser un determinante para que éste aumente la probabilidad de tener un contrato escrito. Sin embargo, para los años 2004 y 2005 se encuentra una relación directa entre niveles socioeconómicos y probabilidad de tener contrato escrito.

El efecto de la rama de actividad presenta una fuerte evidencia de formalización en el sector de servicios ya que los signos positivos se encuentran en el sector de Electricidad, agua y gas y de Servicios financieros, en cambio en el sector de la construcción, la probabilidad de contar con un contrato escrito es menor en cerca de 0.22% a los trabajadores del sector agropecuario.

El segundo de los ejercicios econométricos (Cuadro 5.50) da cuenta de los determinantes de un grado mayor de formalización en el tipo de contrato, relacionando las características de la población con la probabilidad de poseer un contrato a término indefinido. Se encuentran tendencias similares respecto a la estimación para contrato escrito. En general la variable concerniente a la edad muestra un signo positivo y estable

para los distintos años, lo que indica la relación directa entre experiencia potencial y grado de formalización en la relación contractual.

Contrario a las estadísticas descriptivas se encuentra que, entre los trabajadores con contrato escrito, ser hombre representa una probabilidad mayor para contar con contrato a término indefinido, aunque esta diferenciación respecto a las mujeres no tiende a ser muy amplia.

Respecto al nivel educativo, la significancia no es igual a la encontrada en el caso del contrato escrito. Únicamente para los dos primeros años es significativa, indicando que el Premium por escolaridad tiende a disiparse cuando se analiza la probabilidad de contar con un contrato indefinido, es decir que la oferta de éste tipo de contratos no depende del grado de instrucción del trabajador. Así mismo el grado de formalización y su relación con la rama de actividad se circunscribe únicamente a ofrecer un contrato escrito más no hasta el punto de ofrecer contratos a término indefinido, esto se da por la falta de significancia de las variables concernientes a la rama de actividad del asalariado.

Determinantes de la protección social en salud y pensiones

Para este análisis se siguen distintas especificaciones tanto para la afiliación a pensiones como para la afiliación a salud siguiendo la misma línea que en el Capítulo 4. Inicialmente se describen los resultados para la afiliación a pensiones y posteriormente para la afiliación al sistema de seguridad social en salud.

En el contexto de la ECH no es posible determinar a qué régimen pensional hace parte el trabajador por tanto la especificación de Probit Ordenado no puede analizarse (véase los cuadros 5.51 hasta 5.54). De este modo se plantea el modelo de elección discreta que permite observar la probabilidad de que un trabajador sea un afiliado activo al sistema pensional. Inicialmente se encuentra que la afiliación a pensiones depende positivamente de la edad del individuo, existen dos posibles vías que sustentan este resultado, la primera empírica y la segunda de carácter teórico. Primero que todo se ha observado en los ejercicios empíricos de ecuación de Mincer que existe una relación directa entre ingreso laboral a medida que los trabajadores avanzan en edad y por tanto

puede incidir en que la probabilidad de afiliarse al sistema pensional aumente. La segunda que es tal vez la más interesante, es que se confirma un cierto sesgo por el presente de los trabajadores en el sentido que la probabilidad de que se cotice al sistema pensional estando joven es menor a la probabilidad de que se cotice al contar con una edad mayor.

La afiliación al sistema pensional no depende del género, lo cual implica una nula diferenciación entre los perfiles de mujeres y hombres. De manera similar se encuentra que el nivel educativo no necesariamente es significativo y depende del año estudiado y la especificación del modelo, para aquellos estimadores que son significativos (los mayores grados de instrucción) se encuentra una tendencia creciente y directa respecto a la probabilidad de estar afiliado al sistema pensional.

Respecto al estrato socioeconómico se encuentra que únicamente es significativa para los estratos más altos pero la significancia se pierde cuando se controla por ingreso en las especificaciones econométricas (casos (3) y (4)). El rango de ingreso que devenga el trabajador está directamente relacionado con la probabilidad de estar afiliado a un fondo de pensiones. Así mismo las interacciones de las variables dummies para Asalariado y Contrato Escrito junto con el salario son significativas y positivas siendo mayor para el trabajador asalariado que para el trabajador que posee un contrato escrito de trabajo.

Para la rama de actividad las tendencias que se describen no son definitivas y dependen del año estudiado. En el año 2002 el signo es negativo para la rama de Industria Manufacturera y cuando se realiza la especificación por ingresos esta relación inversa se acentúa pasando de -0.10 a -0.13, indicando que en este sector, una vez se ha controlado por los ingresos que se devengan, los trabajadores tienden a tener una menor probabilidad de afiliarse al sistema pensional. Así mismo los trabajadores de los sectores de la Construcción, del Comercio, Transporte y de Servicios Sociales presentan la menor probabilidad de contar con afiliación para los años 2002 y 2003. Por su parte el sector de Servicios Electricidad, Agua y Gas poseen efectos marginales cercanos al 0.33 y 0.39% constituyéndose como los trabajadores que mayor probabilidad tienen de estar afiliados al sistema pensional.

Un efecto interesante es el que se obtiene al incluir el hecho que el individuo posea un contrato escrito de trabajo, lo que se encuentra es que la relación con la afiliación a pensiones es directa, adicionalmente los efectos presentan una tendencia que es creciente en el tiempo, indicando tal vez una mayor elasticidad sobre la afiliación a pensiones dadas las recientes legislaciones concernientes a la obligatoriedad de la afiliación de trabajadores independientes.

Una especificación alternativa a las realizadas para el análisis de la ECV fue la de incluir una variable dummy que indicara si el individuo estaba afiliado al régimen de salud, el signo que se obtiene es el esperado (positivo) lo que implica que un individuo que esté cotizando al sistema de salud, tendrá una mayor probabilidad de estar afiliado al sistema pensional frente a un individuo que no pertenezca al régimen de salud. Adicionalmente, la correlación existente permite afirmar que el efecto marginal sobre la probabilidad de estar afiliado al sistema pensional dado que pertenece al régimen contributivo en salud, es 3 veces mayor que pertenecer al régimen subsidiado.

Por último se analizan los resultados para el Sistema de Seguridad Social en Salud (del Cuadro 5.55 al Cuadro 5.62). La especificación de Probit Ordenado es la misma dispuesta en el Capítulo 4 de la ECV. Se encuentra que la edad afecta positivamente la probabilidad de pertenecer al sistema de salud, en su orden ese efecto es mayor para el régimen contributivo, seguido por el subsidiado y por último afecta al vinculado. Contrario a lo que sucede con la variable de género para el sistema pensional, ser hombre sí es un determinante tal que aumenta la probabilidad de ser vinculado o de pertenecer al régimen subsidiado. Es decir que las mujeres poseen una mayor probabilidad de pertenecer al régimen contributivo en salud.²⁵

El efecto del estrato socioeconómico al que pertenece el asalariado no es claro pero la relación existente entre afiliación y rango salarial sí lo es. Inicialmente, los rangos de ingreso inferiores a 2 SMLV no fueron significativos para los años 2002 y 2005 y los inferiores a 1 SMLV no lo fueron para el 2003 y 2004. En general se halla que el signo es el esperado, a medida que el ingreso del trabajador se incrementa también lo hace su probabilidad de estar afiliado al régimen Contributivo y disminuye la probabilidad de pertenecer al régimen subsidiado o vinculado. Si embargo la tendencia no es uniforme

²⁵ Esta variable es significativa para todos los años menos para el 2005

para todos los años. En el 2002 se encuentra que el efecto presenta una tendencia cóncava para los tres regímenes, por su parte en los dos años siguientes el efecto de las magnitudes es positivo pero decreciente en el régimen contributivo, en cambio en el año 2005 la tendencia descrita para los vinculados es decreciente; para el régimen contributivo es claramente creciente para contributivo, y en el subsidiado la tendencia es errática lo que parece indicar que pueden existir trabajadores que devengan salarios suficientes para cotizar en el régimen contributivo pero no lo hacen.

El signo y tendencia del nivel educativo es acorde con lo que se obtiene en las estadísticas descriptivas. Un individuo con mayor nivel educativo tiene una mayor probabilidad de pertenecer al régimen contributivo y decrece por tanto su probabilidad de estar afiliado al régimen subsidiado o de no estar afiliado. En orden de magnitud, los efectos son crecientes en nivel educativo y en régimen contributivo, subsidiado y vinculado respectivamente.

Así mismo el efecto de que un trabajador posea un contrato escrito de trabajo implica un aumento en la probabilidad de pertenecer al régimen contributivo (para todos los años) y disminuye la probabilidad de ser vinculado o subsidiado. El efecto es mayor que en el sistema pensional pero sigue la misma línea causal: el contar con un contrato más formal de trabajo implica aumentar la probabilidad de cotizar para salud. Respecto a la rama de actividad se encuentra que la probabilidad de pertenecer al régimen contributivo es mayor para los trabajadores de Servicios Agua, gas y energía, de Servicios Financieros y de Inmobiliarias. No todas las ramas de actividad presentan efectos significativos.

Por último se confirma la relación que un afiliado al sistema pensional tendrá una mayor probabilidad de pertenecer al sistema contributivo de salud. El efecto de las legislaciones y la obligatoriedad de la afiliación conjunta a los dos sistemas puede ser un factor imperante en este resultado.

ANEXO CAPITULO 5

Cuadro 5.4

Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (datos absolutos). ECH IV trimestre de 2002

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	66251	40507	106758
16-20	152270	355437	507707
21-25	233940	731537	965477
26-30	317858	720383	1038241
31-35	421836	627713	1049549
36-40	474325	608743	1083068
41-45	409328	444372	853700
46-50	355279	332060	687339
51-55	267900	206775	474675
56-60	189889	102888	292778
61-65	145160	46327	191487
66-70	79966	21762	101728
71-75	39436	10372	49808
76-80	16990	2431	19421
Mayores de 80	7763	1265	9028
Total	3178193	4252572	7430765
Género			
Hombre	1824558	2182601	4007158
Mujer	1353635	2069971	3423607
Total	3178193	4252572	7430765
Nivel Educativo			
Ninguno	90252	50034	140285
Primaria Incompleta	386377	278010	664387
Primaria Completo	570072	520359	1090431
Secundaria Incompleta	780820	856518	1637338
Secundaria Completa	674975	1256521	1931495
Superior hasta 4 años	229723	497107	726830
Superior 5 o más años	419637	750412	1170049
Total	3151855	4208961	7360816
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.5

Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (estructura porcentual). ECH IV trimestre 2002

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	2.08%	0.95%	1.44%
16-20	4.79%	8.36%	6.83%
21-25	7.36%	17.20%	12.99%
26-30	10.00%	16.94%	13.97%
31-35	13.27%	14.76%	14.12%
36-40	14.92%	14.31%	14.58%
41-45	12.88%	10.45%	11.49%
46-50	11.18%	7.81%	9.25%
51-55	8.43%	4.86%	6.39%
56-60	5.97%	2.42%	3.94%
61-65	4.57%	1.09%	2.58%
66-70	2.52%	0.51%	1.37%
71-75	1.24%	0.24%	0.67%
76-80	0.53%	0.06%	0.26%
Mayores de 80	0.24%	0.03%	0.12%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Genero			
Hombre	57.41%	51.32%	53.93%
Mujer	42.59%	48.68%	46.07%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Nivel Educativo			
Ninguno	2.86%	1.19%	1.91%
Primaria Incompleta	12.26%	6.61%	9.03%
Primaria Completo	18.09%	12.36%	14.81%
Secundaria Incompleta	24.77%	20.35%	22.24%
Secundaria Completa	21.42%	29.85%	26.24%
Superior hasta 4 años	7.29%	11.81%	9.87%
Superior 5 o más años	13.31%	17.83%	15.90%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.6

Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (estructura porcentual). ECH IV trimestre 2002

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	2.08%	0.95%	1.44%
16-20	4.79%	8.36%	6.83%
21-25	7.36%	17.20%	12.99%
26-30	10.00%	16.94%	13.97%
31-35	13.27%	14.76%	14.12%
36-40	14.92%	14.31%	14.58%
41-45	12.88%	10.45%	11.49%
46-50	11.18%	7.81%	9.25%
51-55	8.43%	4.86%	6.39%
56-60	5.97%	2.42%	3.94%
61-65	4.57%	1.09%	2.58%
66-70	2.52%	0.51%	1.37%
71-75	1.24%	0.24%	0.67%
76-80	0.53%	0.06%	0.26%
Mayores de 80	0.24%	0.03%	0.12%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Genero			
Hombre	57.41%	51.32%	53.93%
Mujer	42.59%	48.68%	46.07%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Nivel Educativo			
Ninguno	2.86%	1.19%	1.91%
Primaria Incompleta	12.26%	6.61%	9.03%
Primaria Completo	18.09%	12.36%	14.81%
Secundaria Incompleta	24.77%	20.35%	22.24%
Secundaria Completa	21.42%	29.85%	26.24%
Superior hasta 4 años	7.29%	11.81%	9.87%
Superior 5 o más años	13.31%	17.83%	15.90%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.7**Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (como porcentaje del total). ECH IV trimestre 2002**

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	62.06%	37.94%	100%
16-20	29.99%	70.01%	100%
21-25	24.23%	75.77%	100%
26-30	30.62%	69.38%	100%
31-35	40.19%	59.81%	100%
36-40	43.79%	56.21%	100%
41-45	47.95%	52.05%	100%
46-50	51.69%	48.31%	100%
51-55	56.44%	43.56%	100%
56-60	64.86%	35.14%	100%
61-65	75.81%	24.19%	100%
66-70	78.61%	21.39%	100%
71-75	79.18%	20.82%	100%
76-80	87.48%	12.52%	100%
Mayores de 80	85.98%	14.02%	100%
Total	42.77%	57.23%	100%
Genero			
Hombre	45.53%	54.47%	100%
Mujer	39.54%	60.46%	100%
Total	42.77%	57.23%	100%
Nivel Educativo			
Ninguno	64.33%	35.67%	100%
Primaria Incompleta	58.16%	41.84%	100%
Primaria Completo	52.28%	47.72%	100%
Secundaria Incompleta	47.69%	52.31%	100%
Secundaria Completa	34.95%	65.05%	100%
Superior hasta 4 años	31.61%	68.39%	100%
Superior 5 o más años	35.86%	64.14%	100%
Total	42.82%	57.18%	100%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.8**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2002**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
obrero - empleado empresa particular	37.82%	22.08%	40.10%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.60%	7.74%	91.66%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	85.59%	4.69%	9.72%	100%
Total	39.21%	18.49%	42.30%	100%
Hombre				
obrero - empleado empresa particular	42.10%	19.57%	38.33%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.55%	9.28%	90.16%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	68.16%	7.67%	24.17%	100%
Total	37.65%	18.31%	44.04%	100%
Mujer				
obrero - empleado empresa particular	32.07%	25.45%	42.48%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.65%	6.10%	93.25%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.32%	4.56%	9.12%	100%
Total	40.80%	18.68%	40.52%	100%
Actividad económica				
Agropecuaria	47.760%	17.210%	35.040%	100%
Minas-canteras	22.330%	13.440%	64.230%	100%
Construcción	32.490%	24.050%	43.460%	100%
Ind.-Manufactura	3.760%	18.150%	78.090%	100%
Elec.-Gas-Agua	69.480%	14.340%	16.180%	100%
Comercio	51.920%	16.190%	31.890%	100%
Transporte	34.150%	18.230%	47.620%	100%
ServFin	4.630%	17.610%	77.760%	100%
Act., Inmob,	31.600%	21.050%	47.360%	100%
ServSoc	37.760%	16.750%	45.490%	100%
otros	23.140%	25.350%	51.510%	100%
Total	39.210%	18.490%	42.300%	100%

Cuadro 5.9**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2002**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Ninguno				
obrero - empleado empresa particular	81.27%	9.23%	9.50%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	96.05%	0.00%	3.95%	100%
Total	86.37%	5.57%	8.05%	100%
Primaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	65.25%	13.37%	21.38%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	24.03%	75.97%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	88.72%	2.57%	8.71%	100%
Total	72.45%	9.81%	17.74%	100%
Primaria completa				
obrero - empleado empresa particular	58.16%	17.21%	24.63%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	7.04%	92.96%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	87.60%	3.86%	8.54%	100%
Total	64.89%	13.64%	21.46%	100%
Secundaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	52.82%	18.94%	28.24%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.71%	7.95%	91.33%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	85.98%	6.50%	7.52%	100%
Total	57.32%	16.59%	26.09%	100%
Secundaria Completa				
obrero - empleado empresa particular	33.40%	23.70%	42.90%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.93%	11.63%	87.44%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	76.33%	7.07%	16.60%	100%
Total	32.42%	21.43%	46.15%	100%
Superior hasta 4 años				
obrero - empleado empresa particular	23.46%	28.16%	48.38%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.26%	8.05%	91.69%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	80.04%	8.51%	11.45%	100%
Total	21.44%	25.33%	53.22%	100%
Superior 5 o más años				
obrero - empleado empresa particular	10.30%	25.72%	63.98%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.53%	5.29%	94.18%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	80.78%	0.00%	19.22%	100%
Total	7.27%	19.21%	73.52%	100%

Cuadro 5.10**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2002**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
12 - 15 años				
obrero - empleado empresa particular	97.49%	0.24%	2.27%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	97.93%	0.20%	1.88%	100%
16 - 20 años				
obrero - empleado empresa particular	70.47%	14.30%	15.23%	100%
obrero - empleado del gobierno	2.17%	88.11%	9.73%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	92.36%	3.82%	3.82%	100%
Total	73.44%	14.03%	12.53%	100%
21 - 25 años				
obrero - empleado empresa particular	42.60%	25.55%	31.85%	100%
obrero - empleado del gobierno	3.25%	19.29%	77.47%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.64%	7.31%	9.05%	100%
Total	46.00%	23.11%	30.89%	100%
26 - 30 años				
obrero - empleado empresa particular	33.36%	25.44%	41.19%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	10.48%	89.52%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	82.46%	3.57%	13.97%	100%
Total	35.58%	22.43%	42.00%	100%
31 - 35 años				
obrero - empleado empresa particular	32.70%	23.47%	43.83%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.19%	7.82%	92.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.07%	4.61%	12.32%	100%
Total	33.88%	20.29%	45.82%	100%
36 - 40 años				
obrero - empleado empresa particular	30.77%	23.97%	45.26%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.32%	3.75%	95.93%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	84.27%	3.33%	12.40%	100%
Total	31.61%	19.15%	49.24%	100%
41 - 45 años				
obrero - empleado empresa particular	30.36%	20.18%	49.45%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.51%	5.47%	94.02%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	81.86%	8.10%	10.05%	100%
Total	30.85%	16.36%	52.79%	100%

Cuadro 5.11

Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2002

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
46 - 50 años				
obrero - empleado empresa particular	25.79%	19.84%	54.38%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.03%	2.86%	96.11%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.61%	5.50%	10.89%	100%
Total	26.25%	14.16%	59.60%	100%
51 - 55 años				
obrero - empleado empresa particular	30.65%	19.36%	49.99%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.16%	2.14%	97.70%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.80%	1.08%	12.12%	100%
Total	29.22%	13.10%	57.68%	100%
56 - 60 años				
obrero - empleado empresa particular	35.20%	9.38%	55.43%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	6.33%	93.67%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	91.04%	2.72%	6.23%	100%
Total	35.05%	7.98%	56.98%	100%
61 - 65 años				
obrero - empleado empresa particular	54.79%	14.07%	31.13%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	89.70%	0.00%	10.30%	100%
Total	56.16%	9.53%	34.32%	100%
66 - 70 años				
obrero - empleado empresa particular	65.14%	13.30%	21.56%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	91.05%	4.47%	4.47%	100%
Total	68.38%	10.72%	20.90%	100%
71 - 75 años				
obrero - empleado empresa particular	47.09%	14.23%	38.68%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	100.00%	0.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	55.84%	12.54%	31.62%	100%
76 - 80 años				
obrero - empleado empresa particular	41.20%	43.12%	15.68%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	48.57%	37.72%	13.71%	100%
Mayores de 80 años				
obrero - empleado empresa particular	30.75%	0.00%	69.25%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	33.38%	0.00%	66.62%	100%

Cuadro 5.12

Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (datos absolutos). ECH II trimestre de 2003

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	57569	33444	91013
16-20	143361	335893	479254
21-25	259717	799177	1058894
26-30	341278	747236	1088514
31-35	406947	647015	1053962
36-40	466918	609578	1076496
41-45	435101	455442	890543
46-50	368580	353909	722490
51-55	279187	246494	525682
56-60	202197	116276	318472
61-65	125854	54075	179929
66-70	74455	14303	88758
71-75	54380	10794	65174
76-80	14963	4925	19889
Mayores de 80	5084	2929	8013
Total	3235592	4431492	7667084
Genero			
Hombre	1850823	2300639	4151462
Mujer	1384769	2130853	3515622
Total	3235592	4431492	7667084
Nivel Educativo			
Ninguno	103974	50291	154265
Primaria Incompleta	395313	273349	668662
Primaria Completo	553063	511358	1064421
Secundaria Incompleta	787030	850261	1637291
Secundaria Completa	711808	1233089	1944897
Superior hasta 4 años	281101	607894	888995
Superior 5 o más años	378150	865762	1243912
Total	3210439	4392003	7602442
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.13**Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (estructura porcentual). ECH II trimestre de 2003**

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	1.78%	0.75%	1.19%
16-20	4.43%	7.58%	6.25%
21-25	8.03%	18.03%	13.81%
26-30	10.55%	16.86%	14.20%
31-35	12.58%	14.60%	13.75%
36-40	14.43%	13.76%	14.04%
41-45	13.45%	10.28%	11.62%
46-50	11.39%	7.99%	9.42%
51-55	8.63%	5.56%	6.86%
56-60	6.25%	2.62%	4.15%
61-65	3.89%	1.22%	2.35%
66-70	2.30%	0.32%	1.16%
71-75	1.68%	0.24%	0.85%
76-80	0.46%	0.11%	0.26%
Mayores de 80	0.16%	0.07%	0.10%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Genero			
Hombre	57.20%	51.92%	54.15%
Mujer	42.80%	48.08%	45.85%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Nivel Educativo			
Ninguno	3.24%	1.15%	2.03%
Primaria Incompleta	12.31%	6.22%	8.80%
Primaria Completo	17.23%	11.64%	14.00%
Secundaria Incompleta	24.51%	19.36%	21.54%
Secundaria Completa	22.17%	28.08%	25.58%
Superior hasta 4 años	8.76%	13.84%	11.69%
Superior 5 o más años	11.78%	19.71%	16.36%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.14

Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (como porcentaje del total). ECH II trimestre de 2003

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	63.25%	36.75%	100%
16-20	29.91%	70.09%	100%
21-25	24.53%	75.47%	100%
26-30	31.35%	68.65%	100%
31-35	38.61%	61.39%	100%
36-40	43.37%	56.63%	100%
41-45	48.86%	51.14%	100%
46-50	51.02%	48.98%	100%
51-55	53.11%	46.89%	100%
56-60	63.49%	36.51%	100%
61-65	69.95%	30.05%	100%
66-70	83.89%	16.11%	100%
71-75	83.44%	16.56%	100%
76-80	75.24%	24.76%	100%
Mayores de 80	63.45%	36.55%	100%
Total	42.20%	57.80%	100%
Genero			
Hombre	44.58%	55.42%	100%
Mujer	39.39%	60.61%	100%
Total	42.20%	57.80%	100%
Nivel Educativo			
Ninguno	67.40%	32.60%	100%
Primaria Incompleta	59.12%	40.88%	100%
Primaria Completo	51.96%	48.04%	100%
Secundaria Incompleta	48.07%	51.93%	100%
Secundaria Completa	36.60%	63.40%	100%
Superior hasta 4 años	31.62%	68.38%	100%
Superior 5 o más años	30.40%	69.60%	100%
Total	42.23%	57.77%	100%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.15**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2003**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
obrero - empleado empresa particular	38.50%	22.90%	38.60%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.50%	7.44%	92.05%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	87.10%	3.68%	9.22%	100%
Total	39.73%	19.27%	40.99%	100%
Hombre				
obrero - empleado empresa particular	42.50%	20.73%	36.78%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.39%	9.02%	90.60%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	81.10%	3.00%	15.90%	100%
Total	38.41%	19.31%	42.28%	100%
Mujer				
obrero - empleado empresa particular	33.12%	25.82%	41.06%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.64%	5.67%	93.69%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	87.41%	3.71%	8.88%	100%
Total	41.12%	19.24%	39.64%	100%
Actividad económica				
Agropecuaria	52.600%	15.520%	31.890%	100%
Minas-canteras	19.980%	22.510%	57.520%	100%
Construcción	36.130%	24.190%	39.690%	100%
Ind.-Manufactura	2.240%	31.460%	66.300%	100%
Elec.-Gas-Agua	71.620%	11.760%	16.620%	100%
Comercio	52.060%	15.920%	32.020%	100%
Transporte	30.350%	21.570%	48.080%	100%
ServFin	8.780%	19.310%	71.910%	100%
Act., Inmob,	34.130%	21.520%	44.350%	100%
ServSoc	37.710%	17.960%	44.330%	100%
otros	2.070%	39.420%	58.510%	100%
Total	39.730%	19.270%	40.990%	100%

Cuadro 5.16**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2003**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Ninguno				
obrero - empleado empresa particular	77.14%	14.75%	8.11%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	94.16%	1.66%	4.18%	100%
Total	84.18%	8.79%	7.03%	100%
Primaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	66.15%	14.48%	19.37%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	6.63%	93.37%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	87.49%	4.82%	7.68%	100%
Total	72.37%	11.34%	16.28%	100%
Primaria completa				
obrero - empleado empresa particular	60.62%	17.75%	21.64%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.43%	11.22%	88.35%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.49%	3.30%	10.20%	100%
Total	66.19%	13.83%	19.98%	100%
Secundaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	56.15%	17.92%	25.92%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.51%	9.56%	88.92%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	88.42%	3.69%	7.89%	100%
Total	59.76%	15.68%	24.57%	100%
Secundaria Completa				
obrero - empleado empresa particular	34.91%	25.41%	39.68%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.38%	7.50%	92.12%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.90%	2.94%	10.15%	100%
Total	34.74%	22.43%	42.83%	100%
Superior hasta 4 años				
obrero - empleado empresa particular	24.61%	27.10%	48.30%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.58%	8.41%	91.01%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	69.35%	4.43%	26.21%	100%
Total	22.37%	24.54%	53.09%	100%
Superior 5 o más años				
obrero - empleado empresa particular	12.30%	26.87%	60.83%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.48%	6.84%	92.68%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	18.04%	0.00%	81.96%	100%
Total	9.06%	21.26%	69.68%	100%

Cuadro 5.17**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2005**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
12 - 15 años				
obrero - empleado empresa particular	99.54%	0.46%	0.00%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	87.88%	12.12%	0.00%	100%
Total	96.92%	3.08%	0.00%	100%
16 - 20 años				
obrero - empleado empresa particular	72.62%	13.93%	13.45%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	84.63%	15.37%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	92.43%	2.09%	5.49%	100%
Total	74.86%	13.14%	12.00%	100%
21 - 25 años				
obrero - empleado empresa particular	41.59%	26.76%	31.66%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.31%	22.63%	76.05%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	90.04%	1.92%	8.04%	100%
Total	44.59%	24.27%	31.14%	100%
26 - 30 años				
obrero - empleado empresa particular	34.68%	26.34%	38.99%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.86%	8.16%	90.98%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	88.72%	2.64%	8.63%	100%
Total	37.63%	23.17%	39.20%	100%
31 - 35 años				
obrero - empleado empresa particular	32.55%	25.85%	41.60%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.49%	7.39%	92.13%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	78.90%	2.26%	18.84%	100%
Total	34.14%	22.28%	43.58%	100%
36 - 40 años				
obrero - empleado empresa particular	32.25%	22.93%	44.82%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.52%	6.42%	93.06%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.37%	5.72%	10.91%	100%
Total	32.20%	18.90%	48.91%	100%
41 - 45 años				
obrero - empleado empresa particular	31.73%	20.37%	47.90%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.23%	5.60%	94.17%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	87.33%	3.62%	9.05%	100%
Total	31.69%	16.19%	52.12%	100%

Cuadro 5.18**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2004**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
46 - 50 años				
obrero - empleado empresa particular	29.52%	21.65%	48.83%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.40%	2.30%	97.30%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	78.81%	7.37%	13.82%	100%
Total	29.09%	16.56%	54.34%	100%
51 - 55 años				
obrero - empleado empresa particular	33.89%	18.23%	47.88%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	2.24%	97.76%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	94.01%	2.88%	3.11%	100%
Total	30.84%	12.77%	56.39%	100%
56 - 60 años				
obrero - empleado empresa particular	38.43%	14.25%	47.32%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.27%	4.07%	94.65%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	93.59%	5.50%	0.91%	100%
Total	40.84%	11.08%	48.08%	100%
61 - 65 años				
obrero - empleado empresa particular	48.79%	13.66%	37.55%	100%
obrero - empleado del gobierno	2.37%	0.00%	97.63%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	89.50%	6.02%	4.48%	100%
Total	54.06%	10.88%	35.07%	100%
66 - 70 años				
obrero - empleado empresa particular	56.97%	7.79%	35.25%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	80.87%	12.61%	6.52%	100%
Total	61.85%	8.89%	29.26%	100%
71 - 75 años				
obrero - empleado empresa particular	60.10%	2.85%	37.05%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	98.28%	0.00%	1.72%	100%
Total	68.98%	2.19%	28.83%	100%
76 - 80 años				
obrero - empleado empresa particular	47.20%	0.00%	52.80%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	58.52%	0.00%	41.48%	100%
Mayores de 80 años				
obrero - empleado empresa particular	34.50%	31.63%	33.87%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Total	31.82%	29.18%	39.00%	100%

Cuadro 5.19**Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (datos absolutos). ECH II trimestre de 2004**

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	48728	29829	78557
16-20	138788	321046	459834
21-25	258047	789701	1047748
26-30	321289	773336	1094625
31-35	371155	645110	1016265
36-40	458943	662111	1121055
41-45	432186	495941	928128
46-50	367623	381515	749138
51-55	290619	257014	547633
56-60	211325	106802	318127
61-65	136244	56688	192932
66-70	84696	25237	109933
71-75	42976	9921	52896
76-80	19120	3112	22231
Mayores de 80	6293	3167	9460
Total	3188033	4560528	7748561
Genero			
Hombre	1835010	2306123	4141133
Mujer	1353022	2254405	3607428
Total	3188033	4560528	7748561
Nivel Educativo			
Ninguno	89442	43487	132929
Primaria Incompleta	333181	242916	576097
Primaria Completo	554149	507717	1061865
Secundaria Incompleta	742897	805708	1548605
Secundaria Completa	765643	1326055	2091698
Superior hasta 4 años	259683	616494	876177
Superior 5 o más años	417955	974710	1392666
Total	3162949	4517088	7680037
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.20**Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (estructura porcentual). ECH II trimestre de 2004**

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	1.53%	0.65%	1.01%
16-20	4.35%	7.04%	5.93%
21-25	8.09%	17.32%	13.52%
26-30	10.08%	16.96%	14.13%
31-35	11.64%	14.15%	13.12%
36-40	14.40%	14.52%	14.47%
41-45	13.56%	10.87%	11.98%
46-50	11.53%	8.37%	9.67%
51-55	9.12%	5.64%	7.07%
56-60	6.63%	2.34%	4.11%
61-65	4.27%	1.24%	2.49%
66-70	2.66%	0.55%	1.42%
71-75	1.35%	0.22%	0.68%
76-80	0.60%	0.07%	0.29%
Mayores	0.20%	0.07%	0.12%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Genero			
Hombre	57.56%	50.57%	53.44%
Mujer	42.44%	49.43%	46.56%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
Nivel Educativo			
Ninguno	2.83%	0.96%	1.73%
Primaria Incompleta	10.53%	5.38%	7.50%
Primaria Completo	17.52%	11.24%	13.83%
Secundaria Incompleta	23.49%	17.84%	20.16%
Secundaria Completa	24.21%	29.36%	27.24%
Superior hasta 4 años	8.21%	13.65%	11.41%
Superior 5 o más años	13.21%	21.58%	18.13%
Total	100.00%	100.00%	100.00%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.21**Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (como porcentaje del total). ECH II trimestre de 2004**

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	62.03%	37.97%	100%
16-20	30.18%	69.82%	100%
21-25	24.63%	75.37%	100%
26-30	29.35%	70.65%	100%
31-35	36.52%	63.48%	100%
36-40	40.94%	59.06%	100%
41-45	46.57%	53.43%	100%
46-50	49.07%	50.93%	100%
51-55	53.07%	46.93%	100%
56-60	66.43%	33.57%	100%
61-65	70.62%	29.38%	100%
66-70	77.04%	22.96%	100%
71-75	81.25%	18.75%	100%
76-80	86.00%	14.00%	100%
Mayores de 80	66.52%	33.48%	100%
Total	41.14%	58.86%	100%
Genero			
Hombre	44.31%	55.69%	100%
Mujer	37.51%	62.49%	100%
Total	41.14%	58.86%	100%
Nivel Educativo			
Ninguno	67.29%	32.71%	100%
Primaria Incompleta	57.83%	42.17%	100%
Primaria Completo	52.19%	47.81%	100%
Secundaria Incompleta	47.97%	52.03%	100%
Secundaria Completa	36.60%	63.40%	100%
Superior hasta 4 años	29.64%	70.36%	100%
Superior 5 o más años	30.01%	69.99%	100%
Total	41.18%	58.82%	100%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.22**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2004**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
obrero - empleado empresa particular	34.54%	22.95%	42.51%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.87%	10.65%	88.47%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	81.84%	5.17%	13.00%	100%
Total	36.11%	19.91%	43.97%	100%
Hombre				
obrero - empleado empresa particular	38.16%	21.63%	40.22%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.04%	12.15%	86.81%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	71.47%	9.93%	18.60%	100%
Total	34.80%	20.62%	44.59%	100%
Mujer				
obrero - empleado empresa particular	29.95%	24.63%	45.41%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.71%	9.19%	90.11%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	82.22%	4.99%	12.79%	100%
Total	37.43%	19.21%	43.37%	100%
Actividad económica				
Agropecuaria	48.020%	17.900%	34.080%	100%
Minas-canteras	7.100%	16.360%	76.540%	100%
Ind-Manufactura	32.160%	24.220%	43.620%	100%
Elec-Gas-Agua	0.630%	37.270%	62.100%	100%
Construccion	67.650%	13.620%	18.730%	100%
Comercio	49.330%	17.110%	33.560%	100%
Transporte	28.550%	20.620%	50.830%	100%
ServFin	3.740%	16.160%	80.090%	100%
Act, Inmob,	25.240%	23.810%	50.950%	100%
ServSoc	34.680%	18.800%	46.520%	100%
otros	94.070%	0.000%	5.930%	100%
Total	36.110%	19.910%	43.970%	100%

Cuadro 5.23**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2004**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Ninguno				
obrero - empleado empresa particular	81.21%	6.38%	12.41%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	91.70%	0.00%	8.30%	100%
Total	84.74%	3.88%	11.38%	100%
Primaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	71.87%	10.65%	17.49%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	13.55%	86.45%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	85.05%	7.80%	7.15%	100%
Total	75.55%	9.76%	14.69%	100%
Primaria completa				
obrero - empleado empresa particular	57.95%	16.00%	26.05%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.45%	9.45%	89.11%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	81.74%	6.04%	12.22%	100%
Total	63.23%	13.24%	23.53%	100%
Secundaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	50.94%	20.01%	29.05%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	8.25%	91.75%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.02%	4.33%	12.65%	100%
Total	54.87%	17.29%	27.84%	100%
Secundaria Completa				
obrero - empleado empresa particular	32.64%	25.21%	42.14%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.69%	11.87%	86.44%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	78.20%	4.60%	17.21%	100%
Total	32.99%	22.67%	44.34%	100%
Superior hasta 4 años				
obrero - empleado empresa particular	20.50%	25.44%	54.07%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.22%	13.67%	86.11%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	70.20%	1.28%	28.52%	100%
Total	19.73%	23.87%	56.40%	100%
Superior 5 o más años				
obrero - empleado empresa particular	10.70%	27.52%	61.78%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.70%	9.75%	89.55%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	70.09%	22.43%	7.49%	100%
Total	8.26%	23.05%	68.69%	100%

Cuadro 5.24**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2005**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
12 - 15 años				
obrero - empleado empresa particular	99.07%	0.93%	0.00%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	99.05%	0.95%	0.00%	100%
Total	99.06%	0.94%	0.00%	100%
16 - 20 años				
obrero - empleado empresa particular	66.54%	16.44%	17.01%	100%
obrero - empleado del gobierno	2.26%	83.22%	14.53%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.07%	6.81%	10.12%	100%
Total	67.06%	17.07%	15.86%	100%
21 - 25 años				
obrero - empleado empresa particular	38.09%	27.10%	34.80%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.47%	30.93%	67.60%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	85.02%	6.86%	8.13%	100%
Total	41.53%	25.27%	33.19%	100%
26 - 30 años				
obrero - empleado empresa particular	30.72%	25.20%	44.08%	100%
obrero - empleado del gobierno	3.07%	15.47%	81.46%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	80.59%	2.90%	16.51%	100%
Total	33.90%	22.65%	43.45%	100%
31 - 35 años				
obrero - empleado empresa particular	27.78%	24.21%	48.01%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.69%	8.96%	90.35%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	80.82%	3.24%	15.95%	100%
Total	30.22%	21.15%	48.63%	100%
36 - 40 años				
obrero - empleado empresa particular	29.08%	25.56%	45.36%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.16%	7.05%	92.79%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	84.57%	5.95%	9.48%	100%
Total	30.07%	21.66%	48.27%	100%
41 - 45 años				
obrero - empleado empresa particular	29.08%	25.56%	45.36%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.16%	7.05%	92.79%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	84.57%	5.95%	9.48%	100%
Total	30.07%	21.66%	48.27%	100%

Cuadro 5.25

Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2004

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
46 - 50 años				
obrero - empleado empresa particular	27.08%	21.63%	51.30%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.50%	10.96%	88.54%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	75.68%	11.13%	13.18%	100%
Total	28.07%	19.05%	52.88%	100%
51 - 55 años				
obrero - empleado empresa particular	28.92%	20.34%	50.74%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.33%	4.43%	95.24%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	72.29%	5.22%	22.49%	100%
Total	26.67%	14.94%	58.39%	100%
56 - 60 años				
obrero - empleado empresa particular	29.80%	15.59%	54.61%	100%
obrero - empleado del gobierno	1.54%	4.52%	93.94%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	82.63%	0.25%	17.12%	100%
Total	30.61%	11.72%	57.67%	100%
61 - 65 años				
obrero - empleado empresa particular	44.99%	12.81%	42.20%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.41%	3.33%	10.26%	100%
Total	49.40%	8.51%	42.09%	100%
66 - 70 años				
obrero - empleado empresa particular	59.64%	11.47%	28.89%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	92.65%	0.00%	7.35%	100%
Total	64.43%	8.66%	26.91%	100%
71 - 75 años				
obrero - empleado empresa particular	58.99%	0.71%	40.29%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	70.83%	0.49%	28.68%	100%
76 - 80 años				
obrero - empleado empresa particular	30.89%	0.00%	69.11%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	25.06%	0.00%	74.94%	100%
Total	30.12%	0.00%	69.88%	100%
Mayores de 80 años				
obrero - empleado empresa particular	53.02%	10.40%	36.58%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	72.41%	5.00%	22.59%	100%

Cuadro 5.26
Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (datos absolutos). ECH II trimestre de 2005

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	44797	29012	73809
16-20	150568	342169	492736
21-25	258928	805833	1064762
26-30	333561	828484	1162044
31-35	370818	676702	1047520
36-40	481320	671142	1152462
41-45	447208	559265	1006474
46-50	399630	386979	786609
51-55	335549	251150	586699
56-60	215721	136270	351991
61-65	135505	55994	191499
66-70	89631	22946	112578
71-75	52503	11075	63578
76-80	25361	1804	27165
Mayores de 80	9300	409	9709
Total	3350401	4779235	8129636
Genero			
Hombre	1917701	2458918	4376619
Mujer	1432699	2320317	3753017
Total	3350401	4779235	8129636
Nivel Educativo			
Ninguno	83558	48770	132328
Primaria Incompleta	355453	259706	615160
Primaria Completo	589756	517705	1107461
Secundaria Incompleta	751681	868171	1619852
Secundaria Completa	827371	1443303	2270674
Superior hasta 4 años	262214	677964	940179
Superior 5 o más años	466152	939870	1406022
Total	3336186	4755490	8091676
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.27

Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (estructura porcentual). ECH II trimestre de 2005

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	1%	1%	1%
16-20	4%	7%	6%
21-25	8%	17%	13%
26-30	10%	17%	14%
31-35	11%	14%	13%
36-40	14%	14%	14%
41-45	13%	12%	12%
46-50	12%	8%	10%
51-55	10%	5%	7%
56-60	6%	3%	4%
61-65	4%	1%	2%
66-70	3%	0%	1%
71-75	2%	0%	1%
76-80	1%	0%	0%
Mayores de 80	0%	0%	0%
Total	100%	100%	100%
Genero			
Hombre	57%	51%	54%
Mujer	43%	49%	46%
Total	100%	100%	100%
Nivel Educativo			
Ninguno	3%	1%	2%
Primaria Incompleta	11%	5%	8%
Primaria Completo	18%	11%	14%
Secundaria Incompleta	23%	18%	20%
Secundaria Completa	25%	30%	28%
Superior hasta 4 años	8%	14%	12%
Superior 5 o más años	14%	20%	17%
Total	100%	100%	100%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.28**Caracterización de la población Ocupada de acuerdo al carácter dependiente de su remuneración (como porcentaje del total). ECH II trimestre de 2005**

Edad	Otro ocupado*	Asalariado**	Total
12-15	60.69%	39.31%	100%
16-20	30.56%	69.44%	100%
21-25	24.32%	75.68%	100%
26-30	28.70%	71.30%	100%
31-35	35.40%	64.60%	100%
36-40	41.76%	58.24%	100%
41-45	44.43%	55.57%	100%
46-50	50.80%	49.20%	100%
51-55	57.19%	42.81%	100%
56-60	61.29%	38.71%	100%
61-65	70.76%	29.24%	100%
66-70	79.62%	20.38%	100%
71-75	82.58%	17.42%	100%
76-80	93.36%	6.64%	100%
Mayores de 80	95.78%	4.22%	100%
Total	41.21%	58.79%	100%
Genero			
Hombre	43.82%	56.18%	100%
Mujer	38.17%	61.83%	100%
Total	41.21%	58.79%	100%
Nivel Educativo			
Ninguno	63.14%	36.86%	100%
Primaria Incompleta	57.78%	42.22%	100%
Primaria Completo	53.25%	46.75%	100%
Secundaria Incompleta	46.40%	53.60%	100%
Secundaria Completa	36.44%	63.56%	100%
Superior hasta 4 años	27.89%	72.11%	100%
Superior 5 o más años	33.15%	66.85%	100%
Total	41.23%	58.77%	100%
* Trabajador Familiar no remunerado, Trabajador por cuenta propia, patrón o empleador			
** Empleado empresa particular, del gobierno, Empleado Doméstico			

Cuadro 5.29

Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2005

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
obrero - empleado empresa particular	35.31%	24.41%	40.28%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.26%	6.71%	93.04%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.27%	3.38%	10.35%	100%
Total	36.66%	20.57%	42.77%	100%
Hombre				
obrero - empleado empresa particular	39.38%	21.64%	38.98%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.22%	7.99%	91.79%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	74.71%	5.74%	19.55%	100%
Total	35.28%	19.99%	44.72%	100%
Mujer				
obrero - empleado empresa particular	30.09%	27.97%	41.94%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.30%	5.08%	94.62%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.75%	3.29%	9.96%	100%
Total	38.09%	21.17%	40.73%	100%
Actividad económica				
Agropecuaria	43.930%	17.890%	38.180%	100%
Minas-canteras	14.600%	34.910%	50.490%	100%
Construcción	33.320%	25.320%	41.360%	100%
Ind.-Manufactura	0.950%	25.140%	73.920%	100%
Elec.-Gas-Agua	71.790%	13.370%	14.840%	100%
Comercio	47.780%	17.810%	34.400%	100%
Transporte	32.010%	21.250%	46.730%	100%
ServFin	7.380%	17.290%	75.340%	100%
Act., Inmob.,	26.870%	22.260%	50.870%	100%
ServSoc	34.600%	19.470%	45.930%	100%
otros	0.000%	100.000%	0.000%	100%
Total	36.660%	20.570%	42.770%	100%

Cuadro 5.30

Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y género. ECH II trimestre de 2005

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Ninguno				
obrero - empleado empresa particular	75.42%	9.18%	15.39%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	89.83%	1.12%	9.05%	100%
Total	80.86%	5.93%	13.20%	100%
Primaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	67.82%	12.12%	20.06%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	1.77%	98.23%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	88.01%	3.55%	8.44%	100%
Total	73.07%	9.49%	17.44%	100%
Primaria completa				
obrero - empleado empresa particular	57.60%	17.90%	24.50%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	86.79%	2.19%	11.02%	100%
Total	64.00%	13.94%	22.06%	100%
Secundaria incompleta				
obrero - empleado empresa particular	51.92%	20.07%	28.01%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.40%	4.82%	94.78%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	84.30%	4.18%	11.52%	100%
Total	55.71%	17.46%	26.83%	100%
Secundaria Completa				
obrero - empleado empresa particular	32.99%	27.42%	39.59%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.59%	8.35%	91.06%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	85.93%	4.35%	9.72%	100%
Total	33.97%	24.26%	41.76%	100%
Superior hasta 4 años				
obrero - empleado empresa particular	21.06%	29.55%	49.40%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.17%	5.54%	94.28%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	84.86%	0.87%	14.27%	100%
Total	19.79%	26.84%	53.37%	100%
Superior 5 o más años				
obrero - empleado empresa particular	10.36%	27.06%	62.57%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.14%	6.61%	93.26%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	7.59%	20.97%	71.44%	100%

Cuadro 5.31**Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2005**

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
12 - 15 años				
obrero - empleado empresa particular	99.52%	0.00%	0.48%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	99.05%	0.00%	0.95%	100%
16 - 20 años				
obrero - empleado empresa particular	68.88%	17.00%	14.13%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.70%	71.65%	27.65%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	90.63%	4.13%	5.24%	100%
Total	70.05%	16.65%	13.29%	100%
21 - 25 años				
obrero - empleado empresa particular	38.08%	30.43%	31.49%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	24.17%	75.83%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	89.01%	4.48%	6.51%	100%
Total	41.69%	27.97%	30.34%	100%
26 - 30 años				
obrero - empleado empresa particular	30.19%	26.93%	42.88%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.46%	16.17%	83.37%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	88.47%	5.16%	6.36%	100%
Total	32.82%	24.59%	42.59%	100%
31 - 35 años				
obrero - empleado empresa particular	28.49%	25.29%	46.22%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.17%	8.17%	91.66%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	85.30%	2.89%	11.81%	100%
Total	30.08%	21.88%	48.04%	100%
36 - 40 años				
obrero - empleado empresa particular	29.64%	25.28%	45.08%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.72%	3.46%	95.83%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	91.15%	2.22%	6.63%	100%
Total	31.22%	20.56%	48.22%	100%
41 - 45 años				
obrero - empleado empresa particular	31.16%	21.15%	47.68%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	2.67%	97.33%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	80.09%	3.24%	16.66%	100%
Total	31.31%	15.99%	52.70%	100%

Cuadro 5.32

Incidencia Porcentual de los contratos de acuerdo a varios criterios ocupacionales: Posición ocupacional y Edad. ECH II trimestre de 2005

Posición Ocupacional	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
46 - 50 años				
obrero - empleado empresa particular	30.84%	22.21%	46.94%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.04%	3.01%	96.94%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	79.21%	1.86%	18.93%	100%
Total	29.06%	16.19%	54.76%	100%
51 - 55 años				
obrero - empleado empresa particular	29.30%	19.37%	51.33%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.39%	0.21%	99.40%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	81.13%	4.90%	13.97%	100%
Total	29.11%	13.89%	57.00%	100%
56 - 60 años				
obrero - empleado empresa particular	34.02%	15.45%	50.53%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	1.05%	98.95%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	83.18%	1.26%	15.56%	100%
Total	35.46%	11.46%	53.09%	100%
61 - 65 años				
obrero - empleado empresa particular	46.84%	19.24%	33.92%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	74.48%	2.17%	23.35%	100%
Total	45.72%	13.61%	40.67%	100%
66 - 70 años				
obrero - empleado empresa particular	56.47%	15.21%	28.32%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	100.00%	100%
Empleado (a) Doméstico (a)	99.37%	0.00%	0.63%	100%
Total	71.78%	9.60%	18.62%	100%
71 - 75 años				
obrero - empleado empresa particular	77.40%	1.35%	21.25%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	80.82%	1.14%	18.03%	100%
76 - 80 años				
obrero - empleado empresa particular	100.00%	0.00%	0.00%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Total	100.00%	0.00%	0.00%	100%
Mayores de 80 años				
obrero - empleado empresa particular	88.68%	0.00%	11.32%	100%
obrero - empleado del gobierno	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Empleado (a) Doméstico (a)	0.00%	0.00%	0.00%	0%
Total	88.68%	0.00%	11.32%	100%

Cuadro 5.33

Ingreso Promedio Para Asalariados 2002-2005. ECH II Trimestre

Criterio	2002	2003	2004	2005	Promedio
Nivel Educativo					
<i>Ninguno</i>	254.615	266.700	300.318	314.391	284.006
<i>Primaria Incompleta</i>	288.166	301.738	323.493	378.745	323.035
<i>Primaria Completo</i>	323.414	340.770	383.387	398.384	361.489
<i>Secundaria</i>					
<i>Incompleta</i>	335.026	355.204	381.283	415.922	371.858
<i>Secundaria Completa</i>	430.340	439.119	470.279	507.834	461.893
<i>Superior hasta 4 años</i>	567.434	581.485	643.860	701.951	623.682
<i>Superior 5 o más años</i>	1.424.577	1.556.558	1.574.745	1.809.817	1.591.424
<i>Total</i>	556.717	608.340	666.073	740.453	642.896
Género					
<i>Hombre</i>	585.906	674.927	740.198	808.467	702.374
<i>Mujer</i>	526.207	538.587	594.078	668.673	581.886
<i>Total</i>	555.405	606.775	665.588	739.196	641.741
Rama de Actividad					
<i>Agropecuaria</i>	466.978	547.577	546.856	651.006	553.104
<i>Minas-canteras</i>	874.537	2.252.152	1.945.089	2.995.163	2.016.735
<i>Ind-Manufactura</i>	514.051	558.642	616.326	671.855	590.218
<i>Elec-Gas-Agua</i>	1.216.676	863.556	964.158	1.324.270	1.092.165
<i>Construccion</i>	404.379	424.750	504.349	476.671	452.537
<i>Comercio</i>	393.207	420.841	461.224	544.840	455.028
<i>Transporte</i>	551.528	652.838	787.033	645.124	659.131
<i>ServFin</i>	1.004.803	1.114.109	1.265.220	1.444.827	1.207.240
<i>Act. Inmob.</i>	632.411	654.888	709.450	925.691	730.610
<i>ServSoc</i>	638.656	686.157	738.445	810.989	718.562
<i>otros</i>	890.751	322.770	292.789	240.000	436.578
<i>Total</i>	555.405	606.775	665.588	739.196	641.741

Cuadro 5.34
Incidencia Directa del Salario Mínimo para Asalariados

Criterio	2002		2003		2004		2005		Promedio 2002 - 2005	
	Grado Obediencia Legal	Incidencia Modal	Grado Obediencia Legal	Incidencia Modal	Grado Obediencia Legal	Incidencia Modal	Grado Obediencia Legal	Incidencia Modal	Grado Obediencia Legal	Incidencia Modal
<i>Relación Laboral</i>										
Otro ocupado	42,43%	7,12%	41,18%	1,63%	42,53%	3,76%	44,58%	8,65%	42,68%	5,29%
Asalariado	20,51%	11,30%	19,51%	9,67%	18,58%	9,78%	19,53%	10,72%	19,53%	10,37%
<i>Tipo Contrato</i>										
Contrato Verbal	45,45%	14,73%	44,30%	10,88%	44,64%	12,25%	46,71%	15,59%	45,28%	13,36%
A término fijo	9,33%	13,16%	8,16%	13,73%	8,26%	10,92%	8,50%	11,71%	8,56%	12,38%
A término indefinido	3,78%	7,04%	2,72%	6,57%	3,62%	7,09%	2,69%	5,92%	3,20%	6,66%
<i>Género</i>										
Hombre	25,18%	10,25%	16,55%	9,93%	15,27%	10,34%	16,15%	11,56%	18,29%	10,52%
Mujer	35,39%	8,64%	22,70%	9,39%	21,98%	9,21%	23,12%	9,83%	25,80%	9,27%
<i>Nivel Educativo</i>										
Ninguno	60,90%	8,16%	60,23%	15,09%	50,11%	10,84%	52,45%	16,00%	55,92%	12,52%
Primaria incompleta	52,75%	11,81%	46,08%	12,17%	45,24%	10,93%	41,93%	16,70%	46,50%	12,90%
Primaria completa	42,82%	12,59%	30,88%	12,61%	31,69%	15,93%	34,64%	15,47%	35,01%	14,15%
Secundaria incompleta	39,81%	11,92%	29,47%	14,12%	29,88%	13,35%	31,18%	15,06%	32,59%	13,61%
Secundaria completa	24,21%	10,70%	16,73%	12,16%	16,05%	12,60%	17,06%	12,58%	18,51%	12,01%
Superior hasta 4 años	16,77%	6,46%	10,37%	7,20%	11,90%	7,26%	12,56%	7,68%	12,90%	7,15%
Superior mayor a 5 años	5,42%	2,23%	2,47%	0,76%	2,55%	1,12%	1,26%	1,53%	2,93%	1,41%
<i>Rama de actividad</i>										
Agropecuaria	33,55%	14,24%	25,51%	11,36%	20,41%	17,62%	19,25%	14,79%	24,68%	14,50%
Minas-canteras	16,55%	7,57%	4,44%	2,47%	3,23%	2,84%	14,65%	2,79%	9,72%	3,92%
Ind-Manufactura	25,28%	11,64%	16,10%	12,39%	15,39%	13,02%	17,21%	12,66%	18,50%	12,43%
Elec-Gas-Agua	4,07%	4,98%	0,33%	2,29%	2,07%	2,55%	2,95%	3,21%	2,36%	3,26%
Construcción	39,80%	12,40%	34,05%	15,04%	29,56%	16,55%	34,00%	19,23%	34,35%	15,81%
Comercio	35,30%	10,54%	24,01%	12,24%	23,13%	13,36%	24,54%	14,54%	26,75%	12,67%
Transporte	24,70%	12,48%	13,29%	9,94%	13,42%	8,35%	14,09%	11,57%	16,38%	10,59%
ServFin	4,37%	3,22%	2,52%	5,98%	2,96%	3,96%	3,16%	2,80%	3,25%	3,99%
Act. Inmob.	19,03%	7,45%	13,71%	12,59%	13,17%	10,08%	11,57%	12,28%	14,37%	10,60%
ServSoc	32,10%	6,24%	21,72%	5,59%	21,07%	5,37%	21,37%	6,08%	24,07%	5,82%
otros	29,59%	25,64%	33,26%	0,00%	19,54%	0,00%	100,00%	0,00%	45,60%	6,41%

Cuadro 5.35

Ingreso Promedio Para Asalariados según Contrato. ECH II Trimestre 2002-2003

Criterio	2002			2003		
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido
Nivel Educativo						
<i>Ninguno</i>	236.055	366.837	340.993	250.162	358.771	347.114
<i>Primaria Incompleta</i>	250.274	365.746	406.257	268.843	372.417	394.341
<i>Primaria Completo</i>	288.601	350.877	412.512	305.538	372.366	427.052
<i>Secundaria Incompleta</i>	267.732	386.524	448.803	293.155	386.646	479.070
<i>Secundaria Completa</i>	314.172	383.307	539.505	330.363	407.204	547.920
<i>Superior hasta 4 años</i>	357.404	485.039	706.506	366.726	538.889	692.479
<i>Superior 5 o más años</i>	759.286	1.034.239	1.616.658	745.095	1.166.504	1.792.844
<i>Total</i>	300.560	507.967	848.833	323.189	577.741	923.705
Rama de Actividad						
<i>Agropecuaria</i>	331.593	616.798	593.063	350.089	436.662	868.502
<i>Minas-canteras</i>	366.544	668.422	1.156.407	561.037	2.189.852	2.655.869
<i>Ind-Manufactura</i>	302.332	430.649	747.944	320.173	522.488	807.164
<i>Elec-Gas-Agua</i>	296.446	426.994	1.454.627	523.498	546.083	986.976
<i>Construccion</i>	270.354	515.181	894.014	297.227	553.258	897.497
<i>Comercio</i>	287.809	399.191	563.157	299.126	448.372	615.050
<i>Transporte</i>	323.709	500.711	765.175	336.354	525.066	916.894
<i>ServFin</i>	969.565	670.826	1.108.037	561.859	505.867	1.386.368
<i>Act. Inmob.</i>	369.489	584.109	859.615	384.794	667.294	896.149
<i>ServSoc</i>	295.774	612.954	981.817	328.813	675.647	1.037.872
<i>otros</i>	284.699	486.693	1.615.840	345.249	500.000	202.576
<i>Total</i>	300.548	507.267	847.397	323.063	576.359	923.072

Cuadro 5.35

Ingreso Promedio Para Asalariados según Contrato. ECH II Trimestre 2004-2005

Criterio	2004			2005		
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido
Nivel Educativo						
<i>Ninguno</i>	263.548	375.166	442.124	277.895	416.279	452.090
<i>Primaria Incompleta</i>	276.702	410.433	485.696	332.990	441.202	525.219
<i>Primaria Completo</i>	336.965	416.075	492.295	345.176	464.382	510.542
<i>Secundaria Incompleta</i>	300.278	435.478	493.018	332.330	457.099	558.357
<i>Secundaria Completa</i>	347.822	438.900	582.174	370.296	490.298	632.627
<i>Superior hasta 4 años</i>	429.484	671.909	722.873	673.812	557.252	793.612
<i>Superior 5 o más años</i>	#####	1.252.135	1.781.855	855.387	1.410.338	1.997.627
<i>Total</i>	358.660	660.335	945.483	387.885	671.736	1.080.721
Rama de Actividad						
<i>Agropecuaria</i>	494.013	594.904	596.404	551.944	675.926	793.926
<i>Minas-canteras</i>	367.005	1.422.518	2.258.831	357.968	1.076.338	5.160.141
<i>Ind-Manufactura</i>	330.650	509.571	909.423	366.178	531.879	970.322
<i>Elec-Gas-Agua</i>	343.902	651.781	1.176.551	504.664	700.003	1.533.767
<i>Construccion</i>	347.655	709.057	887.198	349.013	715.340	900.334
<i>Comercio</i>	345.964	452.001	638.323	344.023	496.429	847.288
<i>Transporte</i>	343.853	713.032	1.094.083	377.271	598.399	859.851
<i>ServFin</i>	601.591	1.400.465	1.319.939	433.259	848.575	1.710.564
<i>Act. Inmob.</i>	450.407	684.914	822.431	770.795	713.666	1.112.403
<i>ServSoc</i>	369.120	819.979	1.025.887	377.280	887.373	1.133.683
<i>otros</i>			468.000		240.000	
<i>Total</i>	358.994	660.079	945.278	387.501	671.234	1.079.868

Cuadro 5.35**Ingreso Promedio Para Asalariados según Contrato. ECH II Trimestre****Promedio 2002-2005**

Criterio	Promedio		
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido
Nivel Educativo			
<i>Ninguno</i>	256915	379263	395580
<i>Primaria Incompleta</i>	282202	397450	452878
<i>Primaria Completo</i>	319070	400925	460600
<i>Secundaria Incompleta</i>	298374	416437	494812
<i>Secundaria Completa</i>	340663	429927	575556
<i>Superior hasta 4 años</i>	456857	563272	728867
<i>Superior 5 o más años</i>	854549	1215804	1797246
<i>Total</i>	342573	604445	949685
Rama de Actividad			
<i>Agropecuaria</i>	431910	581073	712973
<i>Minas-canteras</i>	413138	1339282	2807812
<i>Ind-Manufactura</i>	329833	498647	858713
<i>Elec-Gas-Agua</i>	417128	581215	1287980
<i>Construccion</i>	316062	623209	894761
<i>Comercio</i>	319231	448998	665955
<i>Transporte</i>	345297	584302	909001
<i>ServFin</i>	641569	856433	1381227
<i>Act. Inmob.</i>	493871	662496	922649
<i>ServSoc</i>	342747	748988	1044815
<i>otros</i>	157487	306673	571604
<i>Total</i>	342527	603735	948903

Cuadro 5.36
Regimen de Salud según relación Laboral
Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002

Régimen en Salud	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
Contributivo	1475540	3089835	4565375	46,65%	73,07%	61,76%	32,32%	67,68%	100%
Subsidiado	543927	354443	898371	17,20%	8,38%	12,15%	60,55%	39,45%	100%
No afiliado	1143557	784568	1928125	36,15%	18,55%	26,08%	59,31%	40,69%	100%
Total	3163024	4228846	7391871	100%	100%	100%	42,791%	57,209%	100%

2003

Régimen en Salud	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
Contributivo	1496317	3278476	4774792	46,41%	74,30%	62,52%	31,34%	68,66%	100%
Subsidiado	563976	343548	907524	17,49%	7,79%	11,88%	62,14%	37,86%	100%
No afiliado	1164147	790367	1954514	36,10%	17,91%	25,59%	59,56%	40,44%	100%
Total	3224440	4412390	7636830	100%	100%	100%	42,222%	57,778%	100%

2004

Régimen en Salud	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
Contributivo	1492412	3451410	4943821	47,02%	76,08%	64,12%	30,19%	69,81%	100%
Subsidiado	577344	365926	943269	18,19%	8,07%	12,23%	61,21%	38,79%	100%
No afiliado	1104083	719509	1823592	34,79%	15,86%	23,65%	60,54%	39,46%	100%
Total	3173838	4536845	7710683	100%	100%	100%	41,162%	58,838%	100%

2005

Régimen en Salud	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
Contributivo	1620036	3635680	5255716	48,41%	76,20%	64,74%	30,82%	69,18%	100%
Subsidiado	863057	490157	1353214	25,79%	10,27%	16,67%	63,78%	36,22%	100%
No afiliado	863260	645625	1508885	25,80%	13,53%	18,59%	57,21%	42,79%	100%
Total	3346353	4771463	8117816	100%	100%	100%	41,222%	58,778%	100%

Cuadro 5.37
Regimen de Salud y Género
Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002

Régimen en Salud	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	2379969	2185406	4565375	59,79%	64,06%	61,76%	52,13%	47,87%	100%
Subsidiado	474843	423528	898371	11,93%	12,42%	12,15%	52,86%	47,14%	100%
Vinculado	1125787	802338	1928125	28,28%	23,52%	26,08%	58,39%	41,61%	100%
Total	3980599	3411271	7391871	100%	100%	100%	53,851%	46,149%	100%

2003

Régimen en Salud	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	2379969	2185406	4565375	59,79%	64,06%	61,76%	52,13%	47,87%	100%
Subsidiado	474843	423528	898371	11,93%	12,42%	12,15%	52,86%	47,14%	100%
Vinculado	1125787	802338	1928125	28,28%	23,52%	26,08%	58,39%	41,61%	100%
Total	3980599	3411271	7391871	100%	100%	100%	53,851%	46,149%	100%

2004

Régimen en Salud	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	2546613	2397208	4943821	61,85%	66,71%	64,12%	51,51%	48,49%	100%
Subsidiado	507387	435883	943269	12,32%	12,13%	12,23%	53,79%	46,21%	100%
Vinculado	1063129	760463	1823592	25,82%	21,16%	23,65%	58,30%	41,70%	100%
Total	4117129	3593554	7710683	100%	100%	100%	53,395%	46,605%	100%

2005

Régimen en Salud	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contributivo	2764266	2491451	5255716	63,27%	66,46%	64,74%	52,60%	47,40%	100%
Subsidiado	725340	627874	1353214	16,60%	16,75%	16,67%	53,60%	46,40%	100%
Vinculado	879177	629708	1508885	20,12%	16,80%	18,59%	58,27%	41,73%	100%
Total	4368783	3749033	8117816	100%	100%	100%	53,817%	46,183%	100%

Cuadro 5.38

Regimen de Salud y Tipo de Contrato. Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002

Régimen en Salud	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total
Contributivo	596325	675561	1642775	2914661	37,96%	91,13%	96,63%	72,64%	20,46%	23,18%	56,36%	100%
Subsidiado	300887	19544	20131	340562	19,15%	2,64%	1,18%	8,49%	88,35%	5,74%	5,91%	100%
No afiliado	673614	46209	37153	756976	42,88%	6,23%	2,19%	18,87%	88,99%	6,10%	4,91%	100%
Total	1570827	741313	1700059	4012199	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	39,15%	18,48%	42,37%	100%

2003

Régimen en Salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Contributivo	651379	749652	1647016	3048047	39,69%	93,97%	96,97%	73,67%	21,37%	24,59%	54,04%	100%
Subsidiado	300957	15460	14970	331386	18,34%	1,94%	0,88%	8,01%	90,82%	4,67%	4,52%	100%
No afiliado	688815	32656	36432	757904	41,97%	4,09%	2,15%	18,32%	90,88%	4,31%	4,81%	100%
Total	1641151	797768	1698418	4137337	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	39,67%	19,28%	41,05%	100%

2004

Régimen en Salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Contributivo	601793	802385	1815302	3219479	39,27%	94,43%	96,65%	75,57%	18,69%	24,92%	56,38%	100%
Subsidiado	313755	13186	25773	352714	20,47%	1,55%	1,37%	8,28%	88,95%	3,74%	7,31%	100%
No afiliado	616881	34178	37138	688197	40,26%	4,02%	1,98%	16,15%	89,64%	4,97%	5,40%	100%
Total	1532429	849749	1878212	4260390	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	35,97%	19,95%	44,09%	100%

2005

Régimen en Salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Contributivo	677168	895162	1915823	3488153	40,20%	94,67%	97,42%	75,89%	19,41%	25,66%	54,92%	100%
Subsidiado	434143	18486	23137	475766	25,77%	1,95%	1,18%	10,35%	91,25%	3,89%	4,86%	100%
No afiliado	573131	31944	27525	632599	34,02%	3,38%	1,40%	13,76%	90,60%	5,05%	4,35%	100%
Total	1684441	945592	1966485	4596518	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	36,65%	20,57%	42,78%	100%

Cuadro 5.39 Afiliados por Régimen de Salud y Nivel Educativo. Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002												
Nivel Educativo	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Ninguno	33693	39153	67169	140015	0,74%	4,40%	3,52%	1,91%	24,06%	27,96%	47,97%	100%
Primaria Incompleta	216816	185853	260486	663155	4,79%	20,88%	13,64%	9,06%	32,69%	28,03%	39,28%	100%
Primaria Completo	500021	215721	369565	1085307	11,05%	24,24%	19,35%	14,82%	46,07%	19,88%	34,05%	100%
Secundaria Incompleta	781521	290428	555753	1627702	17,28%	32,64%	29,10%	22,23%	48,01%	17,84%	34,14%	100%
Secundaria Completa	1331242	134813	454679	1920734	29,43%	15,15%	23,81%	26,23%	69,31%	7,02%	23,67%	100%
Superior hasta 4 años	587104	18103	115653	720859	12,98%	2,03%	6,06%	9,84%	81,45%	2,51%	16,04%	100%
Superior 5 o más años	1073550	5849	86208	1165607	23,73%	0,66%	4,51%	15,92%	92,10%	0,50%	7,40%	100%
Total	4523947	889919	1909513	7323380	100%	100%	100%	100%	61,77%	12,15%	26,07%	100%

2003												
Nivel Educativo	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Ninguno	34468	45475	74179	154121	0,73%	5,05%	3,84%	2,03%	22,36%	29,51%	48,13%	100%
Primaria Incompleta	232795	174528	260977	668300	4,91%	19,39%	13,50%	8,82%	34,83%	26,12%	39,05%	100%
Primaria Completo	460151	223396	377354	1060901	9,70%	24,82%	19,52%	14,00%	43,37%	21,06%	35,57%	100%
Secundaria Incompleta	812211	275183	546770	1634164	17,13%	30,57%	28,29%	21,57%	49,70%	16,84%	33,46%	100%
Secundaria Completa	1337775	158808	435383	1931966	28,21%	17,64%	22,52%	25,50%	69,24%	8,22%	22,54%	100%
Superior hasta 4 años	728199	18797	139354	886349	15,36%	2,09%	7,21%	11,70%	82,16%	2,12%	15,72%	100%
Superior 5 o más años	1136648	3989	99047	1239683	23,97%	0,44%	5,12%	16,36%	91,69%	0,32%	7,99%	100%
Total	4742245	900177	1933063	7575485	100%	100%	100%	100%	62,60%	11,88%	25,52%	100%

2004												
Nivel Educativo	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Ninguno	26529	44018	61771	132318	0,54%	4,69%	3,42%	1,73%	20,05%	33,27%	46,68%	100%
Primaria Incompleta	186927	176471	210238	573637	3,81%	18,81%	11,64%	7,50%	32,59%	30,76%	36,65%	100%
Primaria Completo	476564	240573	337049	1054186	9,72%	25,65%	18,67%	13,79%	45,21%	22,82%	31,97%	100%
Secundaria Incompleta	756560	285097	501772	1543428	15,43%	30,39%	27,79%	20,19%	49,02%	18,47%	32,51%	100%
Secundaria Completa	1441159	165426	474549	2081134	29,40%	17,64%	26,28%	27,22%	69,25%	7,95%	22,80%	100%
Superior hasta 4 años	724763	18867	129055	872685	14,78%	2,01%	7,15%	11,41%	83,05%	2,16%	14,79%	100%
Superior 5 o más años	1289870	7571	91239	1388680	26,31%	0,81%	5,05%	18,16%	92,88%	0,55%	6,57%	100%
Total	4902372	938023	1805674	7646069	100%	100%	100%	100%	64,12%	12,27%	23,62%	100%

**Afiliados por Régimen de Salud y Nivel Educativo
2005**

Nivel Educativo	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Ninguno	32735	52575	47018	132328	0,63%	3,90%	3,14%	1,64%	24,74%	39,73%	35,53%	100%
Primaria Incompleta	216065	231525	167012	614602	4,13%	17,19%	11,14%	7,61%	35,16%	37,67%	27,17%	100%
Primaria Completo	478652	342712	284365	1105728	9,15%	25,45%	18,96%	13,68%	43,29%	30,99%	25,72%	100%
Secundaria Incompleta	824372	384956	406735	1616063	15,75%	28,58%	27,12%	20,00%	51,01%	23,82%	25,17%	100%
Secundaria Completa	1562164	279153	427308	2268626	29,85%	20,73%	28,49%	28,08%	68,86%	12,30%	18,84%	100%
Superior hasta 4 años	789297	42727	106611	938635	15,08%	3,17%	7,11%	11,62%	84,09%	4,55%	11,36%	100%
Superior 5 o más años	1330557	13171	60594	1404322	25,42%	0,98%	4,04%	17,38%	94,75%	0,94%	4,31%	100%
Total	5233842	1346820	1499643	8080305	100%	100%	100%	100%	64,77%	16,67%	18,56%	100%

Cuadro 5.40

Regimen de Salud y Rama de Actividad Económica. Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002												
Rama de Actividad	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Agropecuaria	67403	15301	29809	112512	1,522%	1,751%	1,601%	1,570%	59,91%	13,60%	26,49%	100%
Minas-canteras	15627	1805	3157	20590	0,35%	0,21%	0,17%	0,29%	75,90%	8,77%	15,33%	100%
Ind-Manufactura	934513	147680	333766	1415959	21,10%	16,90%	17,93%	19,76%	66,00%	10,43%	23,57%	100%
Elec-Gas-Agua	35467	489	737	36692	0,80%	0,06%	0,04%	0,51%	96,66%	1,33%	2,01%	100%
Construccion	138496	89930	150775	379201	3,13%	10,29%	8,10%	5,29%	36,52%	23,72%	39,76%	100%
Comercio	1149365	333408	719060	2201833	25,95%	38,15%	38,63%	30,73%	52,20%	15,14%	32,66%	100%
Transporte	362704	59468	143968	566140	8,19%	6,80%	7,73%	7,90%	64,07%	10,50%	25,43%	100%
ServFin	150579	594	5859	157032	3,40%	0,07%	0,31%	2,19%	95,89%	0,38%	3,73%	100%
Act, Inmob,	392207	29318	107901	529426	8,86%	3,35%	5,80%	7,39%	74,08%	5,54%	20,38%	100%
ServSoc	1179036	196030	365384	1740450	26,62%	22,43%	19,63%	24,29%	67,74%	11,26%	20,99%	100%
otros	3741	0	1093	4835	0,08%	0,00%	0,06%	0,07%	77,39%	0,00%	22,61%	100%
Total	4429139	874022	1861508	7164670	100%	100%	100%	100%	61,82%	12,20%	25,98%	100%

2003												
Rama de Actividad	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Agropecuaria	64904	11875	28178	104957	1,396%	1,350%	1,495%	1,416%	61,84%	11,31%	26,85%	100%
Minas-canteras	12378	2511	1953	16842	0,27%	0,29%	0,10%	0,23%	73,49%	14,91%	11,60%	100%
Ind-Manufactura	959090	148091	362139	1469319	20,63%	16,83%	19,22%	19,82%	65,27%	10,08%	24,65%	100%
Elec-Gas-Agua	32666	887	276	33828	0,70%	0,10%	0,01%	0,46%	96,56%	2,62%	0,81%	100%
Construccion	138954	97139	148515	384608	2,99%	11,04%	7,88%	5,19%	36,13%	25,26%	38,61%	100%
Comercio	1197232	324965	727712	2249909	25,75%	36,94%	38,62%	30,35%	53,21%	14,44%	32,34%	100%
Transporte	421183	64051	139838	625072	9,06%	7,28%	7,42%	8,43%	67,38%	10,25%	22,37%	100%
ServFin	167819	3536	8546	179901	3,61%	0,40%	0,45%	2,43%	93,28%	1,97%	4,75%	100%
Act, Inmob,	405755	40742	113616	560113	8,73%	4,63%	6,03%	7,56%	72,44%	7,27%	20,28%	100%
ServSoc	1245163	185961	352965	1784090	26,79%	21,14%	18,73%	24,07%	69,79%	10,42%	19,78%	100%
otros	3570	0	766	4336	0,08%	0,00%	0,04%	0,06%	82,33%	0,00%	17,67%	100%
Total	4648713	879759	1884503	7412975	100%	100%	100%	100%	62,71%	11,87%	25,42%	100%

Regimen de Salud y Rama de Actividad Económica

2004

Rama de Actividad	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Agropecuaria	63744	15864	32637	112245	1,330%	1,737%	1,856%	1,503%	56,79%	14,13%	29,08%	100%
Minas-canteras	23506	1943	2105	27554	0,49%	0,21%	0,12%	0,37%	85,31%	7,05%	7,64%	100%
Ind-Manufactura	1045682	154729	319522	1519933	21,81%	16,94%	18,17%	20,36%	68,80%	10,18%	21,02%	100%
Elec-Gas-Agua	32818	125	398	33342	0,68%	0,01%	0,02%	0,45%	98,43%	0,38%	1,19%	100%
Construccion	147374	86769	149102	383245	3,07%	9,50%	8,48%	5,13%	38,45%	22,64%	38,91%	100%
Comercio	1178463	355249	655439	2189151	24,58%	38,89%	37,28%	29,32%	53,83%	16,23%	29,94%	100%
Transporte	424395	59161	162924	646479	8,85%	6,48%	9,27%	8,66%	65,65%	9,15%	25,20%	100%
ServFin	182523	2116	5869	190508	3,81%	0,23%	0,33%	2,55%	95,81%	1,11%	3,08%	100%
Act, Inmob,	425404	42996	102710	571109	8,87%	4,71%	5,84%	7,65%	74,49%	7,53%	17,98%	100%
ServSoc	1269711	194556	326550	1790817	26,48%	21,30%	18,57%	23,99%	70,90%	10,86%	18,23%	100%
otros	771	0	783	1554	0,02%	0,00%	0,04%	0,02%	49,61%	0,00%	50,39%	100%
Total	4794390	913507	1758040	7465938	100%	100%	100%	100%	64,22%	12,24%	23,55%	100%

2005

Rama de Actividad	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
Agropecuaria	82713	18202	20259	121174	1,614%	1,386%	1,382%	1,533%	68,26%	15,02%	16,72%	100%
Minas-canteras	18640	3640	2650	24930	0,36%	0,28%	0,18%	0,32%	74,77%	14,60%	10,63%	100%
Ind-Manufactura	1055806	226904	270598	1553309	20,61%	17,28%	18,46%	19,66%	67,97%	14,61%	17,42%	100%
Elec-Gas-Agua	49699	348	560	50607	0,97%	0,03%	0,04%	0,64%	98,21%	0,69%	1,11%	100%
Construccion	158179	143326	118706	420212	3,09%	10,92%	8,10%	5,32%	37,64%	34,11%	28,25%	100%
Comercio	1275973	479640	556120	2311733	24,90%	36,53%	37,94%	29,25%	55,20%	20,75%	24,06%	100%
Transporte	451507	113305	127542	692353	8,81%	8,63%	8,70%	8,76%	65,21%	16,37%	18,42%	100%
ServFin	165473	2732	5392	173598	3,23%	0,21%	0,37%	2,20%	95,32%	1,57%	3,11%	100%
Act, Inmob,	528831	56150	92777	677758	10,32%	4,28%	6,33%	8,58%	78,03%	8,28%	13,69%	100%
ServSoc	1336542	268751	271111	1876405	26,09%	20,47%	18,50%	23,75%	71,23%	14,32%	14,45%	100%
otros	122	0	0	122	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100%
Total	5123485	1312999	1465716	7902200	100%	100%	100%	100%	64,84%	16,62%	18,55%	100%

Cuadro 5.41

Aportes a Salud y Tipo de Contrato

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002

quien paga salud	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total
Aporte Comp.	333418	629690	1607168	2570276	55,912%	93,210%	97,833%	88,184%	12,972%	24,499%	62,529%	100%
Totalidad	58115	22413	16632	97160	9,746%	3,318%	1,012%	3,333%	59,814%	23,068%	17,118%	100%
Desc. Pensión Beneficiario	20197	8320	17294	45811	3,387%	1,232%	1,053%	1,572%	44,088%	18,162%	37,751%	100%
NS/NR	1751	1233	2712	5697	0,294%	0,183%	0,165%	0,195%	30,743%	21,644%	47,613%	100%
Total	596325	675561	1642775	2914661	100%	100%	100%	100%	20,460%	23,178%	56,362%	100%

2003

quien paga salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Aporte Comp.	339192	699347	1597683	2636222	52,073%	93,290%	97,005%	86,489%	12,867%	26,528%	60,605%	100%
Totalidad	75267	17221	19848	112336	11,555%	2,297%	1,205%	3,685%	67,002%	15,330%	17,668%	100%
Desc. Pensión Beneficiario	20501	5023	16711	42235	3,147%	0,670%	1,015%	1,386%	48,540%	11,893%	39,567%	100%
NS/NR	1235	1062	697	2994	0,190%	0,142%	0,042%	0,098%	41,245%	35,467%	23,288%	100%
Total	651379	749652	1647016	3048047	100%	100%	100%	100%	21,370%	24,594%	54,035%	100%

Aportes a Salud y Tipo de Contrato

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2004

quien paga salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Aporte Comp.	324657	757719	1756787	2839163	53,948%	94,433%	96,777%	88,187%	11,435%	26,688%	61,877%	100%
Totalidad	78918	18498	31005	128421	13,114%	2,305%	1,708%	3,989%	61,452%	14,404%	24,143%	100%
Desc. Pensión	18007	13614	22397	54018	2,992%	1,697%	1,234%	1,678%	33,335%	25,203%	41,462%	100%
Beneficiario	195318	25205	25042	245564	32,456%	3,141%	1,379%	7,627%	79,538%	10,264%	10,198%	100%
NS/NR	2900	963	2468	6331	0,482%	0,120%	0,136%	0,197%	45,801%	15,211%	38,988%	100%
Total	601793	802385	1815302	3219479	100%	100%	100%	100%	18,692%	24,923%	56,385%	100%

2005

quien paga salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Aporte Comp.	371040	829388	1857548	3057976	54,793%	92,652%	96,958%	87,667%	12,134%	27,122%	60,744%	100%
Totalidad	90786	35457	29198	155442	13,407%	3,961%	1,524%	4,456%	58,405%	22,811%	18,784%	100%
Desc. Pensión	19665	12338	18313	50316	2,904%	1,378%	0,956%	1,442%	39,083%	24,521%	36,396%	100%
Beneficiario	214732	29206	27410	271348	31,710%	3,263%	1,431%	7,779%	79,135%	10,763%	10,101%	100%
NS/NR	610	1111	1667	3388	0,090%	0,124%	0,087%	0,097%	18,006%	32,786%	49,208%	100%
Total	677168	895162	1915823	3488153	100%	100%	100%	100%	19,413%	25,663%	54,924%	100%

Cuadro 5.42

Aportes a Salud y Tipo de Contrato

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

quien paga salud	2002							
	Hombres				Mujeres			
	<i>Contrato Verbal</i>	<i>A Término Fijo</i>	<i>A Término Indefinido</i>	<i>Total</i>	<i>Contrato Verbal</i>	<i>A Término Fijo</i>	<i>A Término Indefinido</i>	<i>Total</i>
<i>Aporte Comp.</i>	152039	321095	844932	1318066	181379	308595	762236	1252210
<i>Totalidad</i>	30315	9523	7656	47493	27800	12890	8976	49666
<i>Beneficiario</i>	73551	6444	8735	88731	129490	15781	7527	152798
<i>NS/NR</i>	1378	771	1182	3331	374	462	1530	2366
<i>Total</i>	257283	337833	862505	1457621	339043	337728	780269	1457040
<i>Aporte Comp.</i>	59,09%	95,05%	97,96%	90,43%	53,50%	91,37%	97,69%	85,942%
<i>Totalidad</i>	11,78%	2,82%	0,89%	3,26%	8,20%	3,82%	1,15%	3,409%
<i>Beneficiario</i>	28,59%	1,91%	1,01%	6,09%	38,19%	4,67%	0,96%	10,487%
<i>NS/NR</i>	0,54%	0,23%	0,14%	0,23%	0,11%	0,14%	0,20%	0,162%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Aporte Comp.</i>	11,54%	24,36%	64,10%	100%	14,48%	24,64%	60,87%	100%
<i>Totalidad</i>	63,83%	20,05%	16,12%	100%	55,97%	25,95%	18,07%	100%
<i>Beneficiario</i>	82,89%	7,26%	9,84%	100%	84,75%	10,33%	4,93%	100%
<i>NS/NR</i>	41,36%	23,16%	35,48%	100%	15,80%	19,52%	64,69%	100%
<i>Total</i>	17,65%	23,18%	59,17%	100%	23,27%	23,18%	53,55%	100%

Aportes a Salud y Tipo de Contrato

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2003								
quien paga salud	Hombres				Mujeres			
	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total
<i>Aporte Comp.</i>	157987	368309	858490	1384786	181205	331039	739192	1251436
<i>Totalidad</i>	42799	8853	10033	61685	32469	8367	9814	50650
<i>Beneficiario</i>	94679	10614	6165	111458	141006	21408	22624	185038
<i>NS/NR</i>	1200	263	262	1725	35	799	435	1269
<i>Total</i>	296664	388039	874951	1559654	354715	361613	772066	1488393
<i>Aporte Comp.</i>	53,25%	94,92%	98,12%	88,79%	51,08%	91,55%	95,74%	84,080%
<i>Totalidad</i>	14,43%	2,28%	1,15%	3,96%	9,15%	2,31%	1,27%	3,403%
<i>Beneficiario</i>	31,91%	2,74%	0,70%	7,15%	39,75%	5,92%	2,93%	12,432%
<i>NS/NR</i>	0,40%	0,07%	0,03%	0,11%	0,01%	0,22%	0,06%	0,085%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Aporte Comp.</i>	11,41%	26,60%	61,99%	100%	14,48%	26,45%	59,07%	100%
<i>Totalidad</i>	69,38%	14,35%	16,27%	100%	64,10%	16,52%	19,38%	100%
<i>Beneficiario</i>	84,95%	9,52%	5,53%	100%	76,20%	11,57%	12,23%	100%
<i>NS/NR</i>	69,55%	15,24%	15,20%	100%	2,76%	62,96%	34,28%	100%
<i>Total</i>	19,02%	24,88%	56,10%	100%	23,83%	24,30%	51,87%	100%

Aportes a Salud y Tipo de Contrato

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2004								
quien paga salud	Hombres				Mujeres			
	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total
<i>Aporte Comp.</i>	152654	395339	889600	1437593	172004	362380	867186	1401570
<i>Totalidad</i>	40504	7328	16996	64828	38413	11171	14009	63593
<i>Beneficiario</i>	67976	9270	12113	89359	127342	15935	12929	156206
<i>NS/NR</i>	1238	227	696	2160	1662	736	1773	4171
<i>Total</i>	262372	412163	919404	1593940	339421	390221	895897	1625539
<i>Aporte Comp.</i>	58,18%	95,92%	96,76%	90,19%	50,68%	92,87%	96,80%	86,222%
<i>Totalidad</i>	15,44%	1,78%	1,85%	4,07%	11,32%	2,86%	1,56%	3,912%
<i>Beneficiario</i>	25,91%	2,25%	1,32%	5,61%	37,52%	4,08%	1,44%	9,609%
<i>NS/NR</i>	0,47%	0,05%	0,08%	0,14%	0,49%	0,19%	0,20%	0,257%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Aporte Comp.</i>	10,62%	27,50%	61,88%	100%	12,27%	25,86%	61,87%	100%
<i>Totalidad</i>	62,48%	11,30%	26,22%	100%	60,40%	17,57%	22,03%	100%
<i>Beneficiario</i>	76,07%	10,37%	13,56%	100%	81,52%	10,20%	8,28%	100%
<i>NS/NR</i>	57,31%	10,49%	32,20%	100%	39,84%	17,66%	42,50%	100%
<i>Total</i>	16,46%	25,86%	57,68%	100%	20,88%	24,01%	55,11%	100%

Aportes a Salud y Tipo de Contrato

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2005								
quien paga salud	Hombres				Mujeres			
	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total	Contrato Verbal	A Término Fijo	A Término Indefinido	Total
<i>Aporte Comp.</i>	182650	422771	992560	1597980	188390	406618	864988	1459996
<i>Totalidad</i>	54376	13711	17025	85113	36410	21746	12173	70329
<i>Beneficiario</i>	85348	12113	11339	108800	129384	17093	16071	162548
<i>NS/NR</i>	0	1000	1667	2667	610	111	0	721
<i>Total</i>	322374	449594	1022591	1794559	354794	445568	893233	1693594
<i>Aporte Comp.</i>	56,66%	94,03%	97,06%	89,05%	53,10%	91,26%	96,84%	86,207%
<i>Totalidad</i>	16,87%	3,05%	1,66%	4,74%	10,26%	4,88%	1,36%	4,153%
<i>Beneficiario</i>	26,47%	2,69%	1,11%	6,06%	36,47%	3,84%	1,80%	9,598%
<i>NS/NR</i>	0,00%	0,22%	0,16%	0,15%	0,17%	0,02%	0,00%	0,043%
<i>Total</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Aporte Comp.</i>	11,43%	26,46%	62,11%	100%	12,90%	27,85%	59,25%	100%
<i>Totalidad</i>	63,89%	16,11%	20,00%	100%	51,77%	30,92%	17,31%	100%
<i>Beneficiario</i>	78,45%	11,13%	10,42%	100%	79,60%	10,52%	9,89%	100%
<i>NS/NR</i>	0,00%	37,49%	62,51%	100%	84,60%	15,40%	0,00%	100%
<i>Total</i>	17,96%	25,05%	56,98%	100%	20,95%	26,31%	52,74%	100%

Cuadro 5.43

Aporte a Fondo de Pensiones y Relación Laboral

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002

Afiliación a Fondo de Pensiones	2002			2003			2004		
	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
SI	303903	2243263	2547166	9,56%	52,75%	34,28%	11,93%	88,07%	100%
NO	2725418	1815724	4541142	85,75%	42,70%	61,11%	60,02%	39,98%	100%
Es Pensionado	115774	51781	167555	3,64%	1,22%	2,25%	69,10%	30,90%	100%
NS/NR	33098	141804	174902	1,04%	3,33%	2,35%	18,92%	81,08%	100%
Total	3178193	4252572	7430765	100%	100%	100%	42,77%	57,23%	100%

2003

Afiliación a Fondo de Pensiones	2002			2003			2004		
	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
SI	298424	2371164	2669588	9,22%	53,51%	34,82%	11,18%	88,82%	100%
NO	2799015	1891001	4690016	86,51%	42,67%	61,17%	59,68%	40,32%	100%
Es Pensionado	105346	49736	155082	3,26%	1,12%	2,02%	67,93%	32,07%	100%
NS/NR	32808	119590	152398	1,01%	2,70%	1,99%	21,53%	78,47%	100%
Total	3235592	4431492	7667084	100%	100%	100%	42,20%	57,80%	100%

2004

Afiliación a Fondo de Pensiones	2002			2003			2004		
	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
SI	313142	2568670	2881812	9,82%	56,32%	37,19%	10,87%	89,13%	100%
NO	2734887	1807150	4542037	85,79%	39,63%	58,62%	60,21%	39,79%	100%
Es Pensionado	111071	58737	169808	3,48%	1,29%	2,19%	65,41%	34,59%	100%
NS/NR	28933	125971	154904	0,91%	2,76%	2,00%	18,68%	81,32%	100%
Total	3188033	4560528	7748561	100%	100%	100%	41,14%	58,86%	100%

Aporte a Fondo de Pensiones y Relación Laboral

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2005

Afilación a Fondo de Pensiones	2005			2005			2005		
	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total	Otro ocupado	Asalariado	Total
SI	388910	2821482	3210391	11,61%	59,04%	39,49%	12,11%	87,89%	100%
NO	2811627	1815568	4627195	83,92%	37,99%	56,92%	60,76%	39,24%	100%
Es Pensionado	130766	59051	189817	3,90%	1,24%	2,33%	68,89%	31,11%	100%
NS/NR	19098	83134	102232	0,57%	1,74%	1,26%	18,68%	81,32%	100%
Total	3350401	4779235	8129636	100%	100%	100%	41,21%	58,79%	100%

Cuadro 5.44

Afiliación a Fondo de Pensiones por Relación Laboral

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002

pensiones	2002				2003				2004			
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
SI	163635	514035	1473212	2150882	10,368%	69,068%	86,532%	53,438%	7,608%	23,899%	68,493%	100%
NO	1372544	184241	169745	1726530	86,966%	24,755%	9,970%	42,895%	79,497%	10,671%	9,832%	100%
Es Pensionado	20148	8163	21812	50123	1,277%	1,097%	1,281%	1,245%	40,196%	16,286%	43,518%	100%
NS/NR	21926	37810	37729	97465	1,389%	5,080%	2,216%	2,421%	22,496%	38,793%	38,711%	100%
Total	1578252	744249	1702499	4025000	100%	100%	100%	100%	39,211%	18,491%	42,298%	100%

2003

pensiones	2002				2003				2004			
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
SI	179782	582852	1469021	2231654	10,911%	72,920%	86,414%	53,814%	8,056%	26,117%	65,827%	100%
NO	1424505	187694	177259	1789459	86,454%	23,482%	10,427%	43,151%	79,605%	10,489%	9,906%	100%
Es Pensionado	20939	5938	21480	48357	1,271%	0,743%	1,264%	1,166%	43,301%	12,280%	44,419%	100%
NS/NR	22470	22818	32230	77517	1,364%	2,855%	1,896%	1,869%	28,987%	29,436%	41,578%	100%
Total	1647695	799302	1699990	4146987	100%	100%	100%	100%	39,732%	19,274%	40,993%	100%

2004

pensiones	2002				2003				2004			
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
SI	149857	639604	1627969	2417429	9,706%	75,131%	86,590%	56,543%	6,199%	26,458%	67,343%	100%
NO	1351990	167973	193103	1713066	87,566%	19,731%	10,271%	40,068%	78,922%	9,805%	11,272%	100%
Es Pensionado	17772	13172	25069	56013	1,151%	1,547%	1,333%	1,310%	31,728%	23,517%	44,756%	100%
NS/NR	24352	30567	33948	88866	1,577%	3,591%	1,806%	2,079%	27,403%	34,396%	38,201%	100%
Total	1543970	851316	1880089	4275375	100%	100%	100%	100%	36,113%	19,912%	43,975%	100%

Afiliación a Fondo de Pensiones por Relación Laboral
Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2005

pensiones	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
SI	210654	739370	1773754	2723779	12,494%	78,144%	90,157%	59,217%	7,734%	27,145%	65,121%	100%
NO	1440546	172978	144921	1758446	85,436%	18,282%	7,366%	38,230%	81,922%	9,837%	8,241%	100%
Es Pensionado	20465	13486	23311	57262	1,214%	1,425%	1,185%	1,245%	35,739%	23,552%	40,709%	100%
NS/NR	14441	20328	25422	60191	0,856%	2,148%	1,292%	1,309%	23,992%	33,772%	42,236%	100%
Total	1686106	946163	1967408	4599677	100%	100%	100%	100%	36,657%	20,570%	42,773%	100%

Cuadro 5.45

Afiliación a Pensiones y Nivel Educativo para la población ocupada

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002															
Nivel Educativo	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Ninguno	6725	130044	3014	502	140285	0,27%	2,89%	1,81%	0,29%	1,91%	4,79%	92,70%	2,15%	0,36%	100%
Primaria Incompleta	79705	568810	13170	2702	664387	3,15%	12,66%	7,92%	1,58%	9,03%	12,00%	85,61%	1,98%	0,41%	100%
Primaria Completo	195266	842619	35205	17341	1090431	7,72%	18,75%	21,17%	10,12%	14,81%	17,91%	77,27%	3,23%	1,59%	100%
Secundaria Incompleta	334413	1243494	23858	35573	1637338	13,22%	27,67%	14,35%	20,76%	22,24%	20,42%	75,95%	1,46%	2,17%	100%
Secundaria Completa	764027	1065393	34750	67326	1931495	30,21%	23,71%	20,90%	39,30%	26,24%	39,56%	55,16%	1,80%	3,49%	100%
Superior hasta 4 años	377698	321543	10099	17490	726830	14,93%	7,16%	6,07%	10,21%	9,87%	51,97%	44,24%	1,39%	2,41%	100%
Superior 5 o más años	771589	321864	46203	30392	1170049	30,50%	7,16%	27,78%	17,74%	15,90%	65,95%	27,51%	3,95%	2,60%	100%
Total	2529423	4493766	166300	171327	7360816	100%	100%	100%	100%	100%	34,36%	61,05%	2,26%	2,33%	100%
2003															
Nivel Educativo	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Ninguno	11525	137827	4326	586	154265	0,43%	2,96%	2,82%	0,40%	2,03%	7,47%	89,34%	2,80%	0,38%	100%
Primaria Incompleta	85614	564785	13044	5218	668662	3,23%	12,15%	8,51%	3,56%	8,80%	12,80%	84,46%	1,95%	0,78%	100%
Primaria Completo	180600	841360	26140	16320	1064421	6,81%	18,10%	17,06%	11,13%	14,00%	16,97%	79,04%	2,46%	1,53%	100%
Secundaria Incompleta	337829	1248901	25146	25415	1637291	12,73%	26,86%	16,41%	17,34%	21,54%	20,63%	76,28%	1,54%	1,55%	100%
Secundaria Completa	738485	1125665	26081	54667	1944897	27,83%	24,21%	17,02%	37,29%	25,58%	37,97%	57,88%	1,34%	2,81%	100%
Superior hasta 4 años	455136	399611	13068	21180	888995	17,15%	8,60%	8,53%	14,45%	11,69%	51,20%	44,95%	1,47%	2,38%	100%
Superior 5 o más años	844233	331073	45408	23198	1243912	31,82%	7,12%	29,64%	15,83%	16,36%	67,87%	26,62%	3,65%	1,86%	100%
Total	2653423	4649222	153213	146585	7602442	100%	100%	100%	100%	100%	34,90%	61,15%	2,02%	1,93%	100%

Afiliación a Pensiones y Nivel Educativo para la población ocupada

Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2004

Nivel Educativo	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Ninguno	9439	118650	3278	1561	132929	0,33%	2,64%	1,96%	1,05%	1,73%	7,10%	89,26%	2,47%	1,17%	100%
Primaria Incompleta	64923	493995	12936	4243	576097	2,27%	10,98%	7,74%	2,84%	7,50%	11,27%	85,75%	2,25%	0,74%	100%
Primaria Completo	187075	830941	23572	20277	1061865	6,53%	18,46%	14,11%	13,57%	13,83%	17,62%	78,25%	2,22%	1,91%	100%
Secundaria Incompleta	342560	1159524	25109	21412	1548605	11,97%	25,76%	15,03%	14,33%	20,16%	22,12%	74,88%	1,62%	1,38%	100%
Secundaria Completa	811088	1186666	35646	58297	2091698	28,33%	26,37%	21,33%	39,03%	27,24%	38,78%	56,73%	1,70%	2,79%	100%
Superior hasta 4 años	481783	365961	8798	19636	876177	16,83%	8,13%	5,26%	13,14%	11,41%	54,99%	41,77%	1,00%	2,24%	100%
Superior 5 o más años	966075	344860	57774	23957	1392666	33,74%	7,66%	34,57%	16,04%	18,13%	69,37%	24,76%	4,15%	1,72%	100%
Total	2862944	4500597	167113	149383	7680037	100%	100%	100%	100%	100%	37,28%	58,60%	2,18%	1,95%	100%

2005

Nivel Educativo	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Ninguno	10776	116214	4635	704	132328	0,34%	2,52%	2,47%	0,73%	1,64%	8,14%	87,82%	3,50%	0,53%	100%
Primaria Incompleta	90084	501354	18683	5039	615160	2,81%	10,88%	9,97%	5,23%	7,60%	14,64%	81,50%	3,04%	0,82%	100%
Primaria Completo	217010	851606	29864	8981	1107461	6,78%	18,49%	15,94%	9,33%	13,69%	19,60%	76,90%	2,70%	0,81%	100%
Secundaria Incompleta	385916	1191290	27971	14675	1619852	12,05%	25,86%	14,93%	15,24%	20,02%	23,82%	73,54%	1,73%	0,91%	100%
Secundaria Completa	966387	1235432	34906	33950	2270674	30,19%	26,82%	18,63%	35,26%	28,06%	42,56%	54,41%	1,54%	1,50%	100%
Superior hasta 4 años	536302	377440	12841	13596	940179	16,75%	8,19%	6,85%	14,12%	11,62%	57,04%	40,15%	1,37%	1,45%	100%
Superior 5 o más años	995000	333188	58501	19333	1406022	31,08%	7,23%	31,22%	20,08%	17,38%	70,77%	23,70%	4,16%	1,38%	100%
Total	3201474	4606524	187400	96278	8091676	100%	100%	100%	100%	100%	39,57%	56,93%	2,32%	1,19%	100%

Cuadro 5.46

Afiliación a Fondo de Pensiones por Rama de Actividad. Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002															
Rama de Actividad	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Agropecuaria	33454	70980	6572	1954	112960	1,35%	1,62%	4,08%	1,15%	1,57%	29,62%	62,84%	5,82%	1,73%	100%
Minas-canteras	10163	9155	660	808	20786	0,41%	0,21%	0,41%	0,48%	0,29%	48,89%	44,04%	3,18%	3,89%	100%
Ind-Manufactura	566017	787608	27293	42959	1423877	22,83%	17,94%	16,95%	25,26%	19,77%	39,75%	55,31%	1,92%	3,02%	100%
Elec-Gas-Agua	31922	3318	1221	262	36723	1,29%	0,08%	0,76%	0,15%	0,51%	86,93%	9,04%	3,33%	0,71%	100%
Construccion	53468	317550	2889	9113	383020	2,16%	7,23%	1,79%	5,36%	5,32%	13,96%	82,91%	0,75%	2,38%	100%
Comercio	459135	1664700	42075	46067	2211976	18,52%	37,92%	26,13%	27,09%	30,72%	20,76%	75,26%	1,90%	2,08%	100%
Transporte	178867	358258	16303	16795	570223	7,21%	8,16%	10,12%	9,88%	7,92%	31,37%	62,83%	2,86%	2,95%	100%
ServFin	127372	21066	5324	3462	157225	5,14%	0,48%	3,31%	2,04%	2,18%	81,01%	13,40%	3,39%	2,20%	100%
Act, Inmob,	218073	272755	23624	20159	534611	8,80%	6,21%	14,67%	11,86%	7,42%	40,79%	51,02%	4,42%	3,77%	100%
ServSoc	797670	883289	35075	27794	1743828	32,17%	20,12%	21,78%	16,35%	24,22%	45,74%	50,65%	2,01%	1,59%	100%
otros	3022	1813	0	666	5501	0,12%	0,04%	0,00%	0,39%	0,08%	54,93%	32,96%	0,00%	12,11%	100%
Total	2479161	4390492	161037	170039	7200729	100%	100%	100%	100%	100%	34,43%	60,97%	2,24%	2,36%	100%

2003															
Rama de Actividad	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Agropecuaria	31778	67210	5373	1438	105799	1,22%	1,48%	3,61%	0,97%	1,42%	30,04%	63,53%	5,08%	1,36%	100%
Minas-canteras	8083	6635	848	1277	16842	0,31%	0,15%	0,57%	0,86%	0,23%	47,99%	39,39%	5,03%	7,58%	100%
Ind-Manufactura	579498	841759	22853	28843	1472952	22,32%	18,50%	15,35%	19,45%	19,79%	39,34%	57,15%	1,55%	1,96%	100%
Elec-Gas-Agua	30269	2552	136	1063	34020	1,17%	0,06%	0,09%	0,72%	0,46%	88,98%	7,50%	0,40%	3,12%	100%
Construccion	58947	315891	3626	8893	387357	2,27%	6,94%	2,44%	6,00%	5,20%	15,22%	81,55%	0,94%	2,30%	100%
Comercio	442382	1729973	49531	37378	2259263	17,04%	38,03%	33,27%	25,21%	30,36%	19,58%	76,57%	2,19%	1,65%	100%
Transporte	225855	368351	15892	17131	627229	8,70%	8,10%	10,68%	11,55%	8,43%	36,01%	58,73%	2,53%	2,73%	100%
ServFin	146820	25985	2982	4350	180137	5,65%	0,57%	2,00%	2,93%	2,42%	81,50%	14,43%	1,66%	2,42%	100%
Act, Inmob,	211807	314748	18907	19180	564643	8,16%	6,92%	12,70%	12,93%	7,59%	37,51%	55,74%	3,35%	3,40%	100%
ServSoc	857826	874888	28706	28732	1790151	33,03%	19,23%	19,29%	19,38%	24,05%	47,92%	48,87%	1,60%	1,60%	100%
otros	3490	846	0	0	4336	0,13%	0,02%	0,00%	0,00%	0,06%	80,48%	19,52%	0,00%	0,00%	100%
Total	2596754	4548837	148853	148285	7442728	100%	100%	100%	100%	100%	34,89%	61,12%	2,00%	1,99%	100%

Afiliación a Fondo de Pensiones por Rama de Actividad
Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2004															
Rama de Actividad	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Agropecuaria	30580	74999	5654	1012	112245	1,09%	1,71%	3,44%	0,69%	1,50%	27,24%	66,82%	5,04%	0,90%	100%
Minas-canteras	20909	6068	168	630	27774	0,75%	0,14%	0,10%	0,43%	0,37%	75,28%	21,85%	0,60%	2,27%	100%
Ind-Manufactura	646297	817280	23767	39253	1526597	23,04%	18,62%	14,48%	26,93%	20,35%	42,34%	53,54%	1,56%	2,57%	100%
Elec-Gas-Agua	31162	1400	0	780	33342	1,11%	0,03%	0,00%	0,53%	0,44%	93,46%	4,20%	0,00%	2,34%	100%
Construccion	74121	302944	3578	6707	387350	2,64%	6,90%	2,18%	4,60%	5,16%	19,14%	78,21%	0,92%	1,73%	100%
Comercio	484630	1631033	46957	39945	2202565	17,28%	37,17%	28,60%	27,40%	29,35%	22,00%	74,05%	2,13%	1,81%	100%
Transporte	228862	376426	25487	21041	651817	8,16%	8,58%	15,53%	14,43%	8,69%	35,11%	57,75%	3,91%	3,23%	100%
ServFin	162375	24706	2028	2353	191461	5,79%	0,56%	1,24%	1,61%	2,55%	84,81%	12,90%	1,06%	1,23%	100%
Act, Inmob,	241386	289411	29830	12037	572664	8,61%	6,59%	18,17%	8,26%	7,63%	42,15%	50,54%	5,21%	2,10%	100%
ServSoc	884446	862865	26688	22010	1796009	31,53%	19,66%	16,26%	15,10%	23,94%	49,25%	48,04%	1,49%	1,23%	100%
otros	290	1264	0	0	1554	0,01%	0,03%	0,00%	0,00%	0,02%	18,66%	81,34%	0,00%	0,00%	100%
Total	2805058	4388395	164156	145768	7503377	100%	100%	100%	100%	100%	37,38%	58,49%	2,19%	1,94%	100%

2005															
Rama de Actividad	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total	SI	NO	Es Pensionado	NS/NR	Total
Agropecuaria	42341	73620	4129	1084	121174	1,35%	1,64%	2,26%	1,10%	1,53%	34,94%	60,76%	3,41%	0,89%	100%
Minas-canteras	15125	8550	229	1027	24930	0,48%	0,19%	0,13%	1,05%	0,32%	60,67%	34,29%	0,92%	4,12%	100%
Ind-Manufactura	710756	802076	22417	20542	1555791	22,67%	17,83%	12,29%	20,92%	19,66%	45,68%	51,55%	1,44%	1,32%	100%
Elec-Gas-Agua	46963	3080	360	203	50607	1,50%	0,07%	0,20%	0,21%	0,64%	92,80%	6,09%	0,71%	0,40%	100%
Construccion	74984	336936	4985	3767	420672	2,39%	7,49%	2,73%	3,84%	5,32%	17,82%	80,09%	1,18%	0,90%	100%
Comercio	582487	1659087	51544	23175	2316293	18,58%	36,88%	28,26%	23,60%	29,27%	25,15%	71,63%	2,23%	1,00%	100%
Transporte	271637	394746	20938	6479	693800	8,66%	8,78%	11,48%	6,60%	8,77%	39,15%	56,90%	3,02%	0,93%	100%
ServFin	144342	21635	4047	3789	173812	4,60%	0,48%	2,22%	3,86%	2,20%	83,04%	12,45%	2,33%	2,18%	100%
Act, Inmob,	309492	319359	28935	21329	679115	9,87%	7,10%	15,86%	21,72%	8,58%	45,57%	47,03%	4,26%	3,14%	100%
ServSoc	936966	879095	44807	16804	1877672	29,89%	19,54%	24,57%	17,11%	23,73%	49,90%	46,82%	2,39%	0,89%	100%
otros	122	0	0	0	122	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
Total	3135216	4498183	182389	98200	7913989	100%	100%	100%	100%	100%	39,62%	56,84%	2,30%	1,24%	100%

Cuadro 5.47

Afiliación a Fondo de Pensiones y Régimen de Salud. Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002												
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	2522728	8660	15329	2546717	55,26%	0,96%	0,80%	34,45%	99,06%	0,34%	0,60%	100%
NO	1724798	887252	1910081	4522131	37,78%	98,76%	99,06%	61,18%	38,14%	19,62%	42,24%	100%
Es Pensionado	166798	682	76	167555	3,65%	0,08%	0,00%	2,27%	99,55%	0,41%	0,05%	100%
NS/NR	151051	1777	2640	155468	3,31%	0,20%	0,14%	2,10%	97,16%	1,14%	1,70%	100%
Total	4565375	898371	1928125	7391871	100%	100%	100%	100%	61,76%	12,15%	26,08%	100%
2003												
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	2635790	15458	17520	2668768	55,20%	1,70%	0,90%	34,95%	98,76%	0,58%	0,66%	100%
NO	1851411	889248	1935425	4676084	38,77%	97,99%	99,02%	61,23%	39,59%	19,02%	41,39%	100%
Es Pensionado	153573	1509	0	155082	3,22%	0,17%	0,00%	2,03%	99,03%	0,97%	0,00%	100%
NS/NR	134018	1310	1569	136896	2,81%	0,14%	0,08%	1,79%	97,90%	0,96%	1,15%	100%
Total	4774792	907524	1954514	7636830	100%	100%	100%	100%	62,52%	11,88%	25,59%	100%
2004												
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	2846866	18393	14843	2880102	57,58%	1,95%	0,81%	37,35%	98,85%	0,64%	0,52%	100%
NO	1794094	921651	1804763	4520508	36,29%	97,71%	98,97%	58,63%	39,69%	20,39%	39,92%	100%
Es Pensionado	168870	938	0	169808	3,42%	0,10%	0,00%	2,20%	99,45%	0,55%	0,00%	100%
NS/NR	133991	2288	3987	140265	2,71%	0,24%	0,22%	1,82%	95,53%	1,63%	2,84%	100%
Total	4943821	943269	1823592	7710683	100%	100%	100%	100%	64,12%	12,23%	23,65%	100%
2005												
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	3180559	16762	13026	3210347	60,52%	1,24%	0,86%	39,55%	99,07%	0,52%	0,41%	100%
NO	1794593	1334013	1493533	4622139	34,15%	98,58%	98,98%	56,94%	38,83%	28,86%	32,31%	100%
Es Pensionado	187716	1991	110	189817	3,57%	0,15%	0,01%	2,34%	98,89%	1,05%	0,06%	100%
NS/NR	92848	448	2217	95513	1,77%	0,03%	0,15%	1,18%	97,21%	0,47%	2,32%	100%
Total	5255716	1353214	1508885	8117816	100%	100%	100%	100%	64,74%	16,67%	18,59%	100%

Cuadro 5.48

Afilación a Fondo de Pensiones y Sistema de Salud por tipo de contrato. Encuesta Continua de Hogares 2002 – 2005 II Trimestre

2002	Contrato verbal				Contrato Escrito a Término Fijo				Contrato Escrito a Término Indefinido			
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	157989	2953	2437	163379	513003	390	641	514035	1468938	1907	2367	1473212
NO	401211	296515	670984	1368710	118657	19153	45517	183327	116542	18224	34786	169552
Es Pensionado	19588	560	0	20148	8163	0	0	8163	21812	0	0	21812
NS/NR	17538	859	193	18591	35738	0	51	35788	35482	0	0	35482
Total	596325	300887	673614	1570827	675561	19544	46209	741313	1642775	20131	37153	1700059
2003	Contrato verbal				Contrato Escrito a Término Fijo				Contrato Escrito a Término Indefinido			
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	170919	4821	4042	179782	581660	1150	41	582852	1465869	3100	0	1468970
NO	441172	295525	684363	1421060	139850	14267	32405	186522	127874	11869	36184	175927
Es Pensionado	20538	401	0	20939	5938	0	0	5938	21480	0	0	21480
NS/NR	18750	210	411	19371	22204	42	210	22456	31793	0	248	32042
Total	651379	300957	688815	1641151	749652	15460	32656	797768	1647016	14970	36432	1698418
2004	Contrato verbal				Contrato Escrito a Término Fijo				Contrato Escrito a Término Indefinido			
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	143922	2373	3070	149365	637217	1213	1174	639604	1623629	3619	720	1627969
NO	421593	310049	612162	1343804	122816	11874	32517	167207	135092	21435	36417	192944
Es Pensionado	17278	494	0	17772	13172	0	0	13172	25069	0	0	25069
NS/NR	19000	838	1650	21488	29180	100	486	29765	31512	718	0	32230
Total	601793	313755	616881	1532429	802385	13186	34178	849749	1815302	25773	37138	1878212
2005	Contrato verbal				Contrato Escrito a Término Fijo				Contrato Escrito a Término Indefinido			
pensiones	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total	Contributivo	Subsidiado	Vinculado	Total
SI	202194	4449	4011	210654	737285	720	1365	739370	1771777	1006	971	1773754
NO	441774	429143	568280	1439197	124637	17765	30465	172867	96033	22132	26554	144719
Es Pensionado	20120	345	0	20465	13486	0	0	13486	23311	0	0	23311
NS/NR	13080	206	840	14126	19753	0	114	19868	24702	0	0	24702
Total	677168	434143	573131	1684441	895162	18486	31944	945592	1915823	23137	27525	1966485

Cuadro 5.49
Efectos Marginales Modelo Probit (sesgo de selección) para Contrato Escrito de Trabajo (calculados en la media)

Variable Dependiente: Contrato Escrito

	2002	2003	2004	2005
Edad	0.009 (0.0005)***	0.008 (0.0005)***	0.007 (0.0005)***	0.008 (0.0005)***
Género (Hombre=1) (d)	0.073 (0.0116)***	0.063 (0.0117)***	0.069 (0.0116)***	0.072 (0.0110)***
Nivel Educativo				
Primaria incompleta (d)	0.207 (0.0366)***	0.162 (0.0429)***	0.125 (0.0433)**	0.114 (0.0453)*
Primaria completa (d)	0.270 (0.0315)***	0.231 (0.0367)***	0.215 (0.0338)***	0.196 (0.0373)***
Secundaria incompleta (d)	0.354 (0.0294)***	0.302 (0.0345)***	0.285 (0.0306)***	0.275 (0.0334)***
Secundaria completa (d)	0.517 (0.0264)***	0.476 (0.0282)***	0.435 (0.0295)***	0.437 (0.0310)***
Superior hasta 4 años (d)	0.437 (0.0118)***	0.441 (0.0145)***	0.391 (0.0145)***	0.407 (0.0153)***
Superior mayor a 5 años (d)	0.534 (0.0131)***	0.536 (0.0155)***	0.499 (0.0171)***	0.501 (0.0155)***
Estrato				
Estrato 2 (d)	0.023 (0.0206)	0.043 (0.0207)*	0.056 (0.0195)**	0.038 (0.0181)*
Estrato 3 (d)	0.023 (0.0202)	0.040 (0.0208)	0.057 (0.0200)**	0.061 (0.0181)***
Estrato 4 (d)	-0.000 (0.0261)	-0.010 (0.0254)	0.034 (0.0252)	-0.005 (0.0241)
Estrato 5 (d)	-0.049 (0.0305)	-0.020 (0.0322)	0.024 (0.0306)	-0.032 (0.0298)
Estrato 6 (d)	0.048 (0.0366)	-0.054 (0.0413)	0.005 (0.0391)	-0.040 (0.0404)
Rama de Actividad				
Minas-canteras (d)	0.091 (0.1299)	0.089 (0.1190)	0.218 (0.0367)***	0.189 (0.0543)***
Ind-Manufactura (d)	0.087 (0.0436)*	0.111 (0.0410)**	0.073 (0.0410)	0.063 (0.0449)
Elec-Gas-Agua (d)	0.290 (0.0241)***	0.334 (0.0131)***	0.302 (0.0083)***	0.312 (0.0107)***
Construcción (d)	-0.235 (0.0557)***	-0.197 (0.0532)***	-0.241 (0.0544)***	-0.272 (0.0550)***
Comercio (d)	-0.094 (0.0487)	-0.055 (0.0459)	-0.083 (0.0467)	-0.073 (0.0495)
Transporte (d)	0.014 (0.0497)	0.093 (0.0430)*	0.030 (0.0455)	0.012 (0.0507)
Servicios Financieros (d)	0.231 (0.0379)***	0.217 (0.0372)***	0.234 (0.0271)***	0.193 (0.0408)***
Act. Inmobiliaria (d)	-0.007 (0.0521)	0.018 (0.0494)	0.034 (0.0465)	0.014 (0.0511)
Servicios Sociales (d)	-0.045 (0.0477)	0.021 (0.0447)	-0.041 (0.0453)	-0.029 (0.0482)
Prob (Relación Laboral)	0.287 (0.0342)***	0.242 (0.0371)***	0.352 (0.0318)***	0.297 (0.0323)***

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.50

Efectos Marginales Modelo Probit (Información Completa) para Contrato de Trabajo Escrito a Término Indefinido (calculados en la media)

Variable Dependiente: Contrato Indefinido

	2002	2003	2004	2005
Edad	0.009 (0.0008)***	0.009 (0.0007)***	0.009 (0.0007)***	0.009 (0.0007)***
Género (Hombre=1)	0.031 (0.0133)*	0.023 (0.0134)	-0.004 (0.0142)	0.049 (0.0134)***
Nivel Educativo				
Primaria incompleta (d)	0.067 (0.0909)	0.140 (0.0844)	-0.108 (0.1008)	-0.013 (0.0954)
Primaria completa (d)	0.062 (0.0897)	0.161 (0.0785)*	-0.047 (0.0920)	-0.020 (0.0929)
Secundaria incompleta (d)	0.092 (0.0861)	0.202 (0.0744)**	-0.038 (0.0888)	0.008 (0.0880)
Secundaria completa (d)	0.183 (0.0846)*	0.275 (0.0824)***	0.032 (0.0834)	0.075 (0.0842)
Superior hasta 4 años (d)	0.161 (0.0750)*	0.261 (0.0672)***	0.057 (0.0807)	0.103 (0.0794)
Superior mayor a 5 años (d)	0.214 (0.0772)**	0.285 (0.0813)***	0.040 (0.0840)	0.146 (0.0785)
Estrato				
Estrato 2 (d)	-0.031 (0.0293)	-0.021 (0.0318)	0.006 (0.0280)	-0.052 (0.0275)
Estrato 3 (d)	0.009 (0.0277)	0.040 (0.0304)	0.042 (0.0274)	0.026 (0.0257)
Estrato 4 (d)	0.037 (0.0307)	0.069 (0.0318)*	0.067 (0.0307)*	0.024 (0.0303)
Estrato 5 (d)	0.014 (0.0355)	0.119 (0.0326)***	0.086 (0.0371)*	0.039 (0.0408)
Estrato 6 (d)	0.042 (0.0469)	0.113 (0.0405)**	0.119 (0.0397)**	0.116 (0.0393)**
Rama de Actividad				
Minas-canteras (d)	0.103 (0.0906)	-0.029 (0.1305)	0.105 (0.0960)	-0.179 (0.1041)
Ind-Manufactura (d)	-0.024 (0.0584)	-0.035 (0.0597)	-0.041 (0.0623)	-0.050 (0.0584)
Elec-Gas-Agua (d)	0.083 (0.0599)	-0.008 (0.0745)	-0.095 (0.0807)	-0.002 (0.0721)
Construcción (d)	-0.140 (0.0805)	-0.082 (0.0784)	-0.130 (0.0880)	-0.161 (0.0762)*
Comercio (d)	0.013 (0.0571)	0.002 (0.0589)	-0.008 (0.0615)	-0.010 (0.0581)
Transporte (d)	0.050 (0.0567)	0.001 (0.0616)	0.005 (0.0644)	0.000 (0.0601)
Servicios Financieros (d)	0.113 (0.0518)*	0.089 (0.0577)	0.117 (0.0592)*	0.105 (0.0553)
Act. Inmobiliaria (d)	0.007 (0.0605)	-0.013 (0.0639)	-0.020 (0.0668)	-0.010 (0.0609)
Servicios Sociales (d)	0.007	-0.011	-0.030	-0.041

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.51
Efectos Marginales Modelo Probit para Afiliación a Pensiones
ECH – II Trimestre 2002

Variable Dependiente: Afiliación a Fondo de Pensiones

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Edad	0.009 (0.0008)***	0.008 (0.0009)***	0.006 (0.0010)***	0.005 (0.0010)***
Género (Hombre=1)	0.028 (0.0145)	0.002 (0.0164)	0.031 (0.0174)	0.028 (0.0178)
Nivel Educativo				
Primaria incompleta (d)	0.178 (0.0528)***	0.181 (0.0674)**	0.147 (0.0940)	0.136 (0.0850)
Primaria completa (d)	0.264 (0.0446)***	0.248 (0.0610)***	0.204 (0.0891)*	0.196 (0.0799)*
Secundaria incompleta (d)	0.262 (0.0474)***	0.235 (0.0638)***	0.187 (0.0883)*	0.175 (0.0794)*
Secundaria completa (d)	0.384 (0.0439)***	0.335 (0.0605)***	0.256 (0.0857)**	0.244 (0.0774)**
Superior hasta 4 años (d)	0.384 (0.0334)***	0.360 (0.0492)***	0.295 (0.0849)***	0.273 (0.0781)***
Superior mayor a 5 años (d)	0.463 (0.0296)***	0.378 (0.0522)***	0.326 (0.0846)***	0.274 (0.0797)***
Estrato				
Estrato 2 (d)	0.052 (0.0272)	0.033 (0.0321)	0.016 (0.0413)	0.014 (0.0405)
Estrato 3 (d)	0.036 (0.0270)	0.006 (0.0317)	-0.031 (0.0401)	-0.031 (0.0392)
Estrato 4 (d)	0.090 (0.0317)**	0.024 (0.0387)	-0.033 (0.0458)	-0.037 (0.0453)
Estrato 5 (d)	0.051 (0.0413)	-0.033 (0.0481)	-0.080 (0.0500)	-0.098 (0.0495)*
Estrato 6 (d)	0.186 (0.0558)***	0.092 (0.0725)	-0.011 (0.0774)	-0.036 (0.0767)
Rama de Actividad				
Minas-canteras (d)	-0.158 (0.1158)	-0.225 (0.1129)*	-0.279 (0.0736)***	-0.290 (0.0737)***
Ind-Manufactura (d)	-0.104 (0.0472)*	-0.105 (0.0482)*	-0.128 (0.0507)*	-0.131 (0.0533)*
Elec-Gas-Agua (d)	0.093 (0.0630)	0.096 (0.0698)	0.071 (0.0814)	0.050 (0.0829)
Construcción (d)	-0.304 (0.0497)***	-0.300 (0.0524)***	-0.268 (0.0476)***	-0.281 (0.0490)***
Comercio (d)	-0.177 (0.0466)***	-0.177 (0.0473)***	-0.196 (0.0477)***	-0.201 (0.0502)***
Transporte (d)	-0.133 (0.0544)*	-0.130 (0.0582)*	-0.175 (0.0536)**	-0.178 (0.0560)**
Servicios Financieros (d)	0.021 (0.0652)	-0.022 (0.0721)	-0.043 (0.0699)	-0.067 (0.0754)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.076 (0.0562)	-0.054 (0.0612)	-0.103 (0.0603)	-0.105 (0.0626)
Servicios Sociales (d)	-0.138 (0.0472)**	-0.142 (0.0484)**	-0.155 (0.0519)**	-0.170 (0.0542)**
Escrito (d)	0.677 (0.0094)***	0.607 (0.0125)***	0.484 (0.0155)***	

Rango de Ingreso Laboral		
Menos de medio SM (<i>d</i>)	0.162 (0.1755)	0.069 (0.1644)
De medio a menos de 1 SM (<i>d</i>)	0.320 (0.1441)*	0.223 (0.1547)
De 1 a menos de 2 SM (<i>d</i>)	0.556 (0.1413)***	0.382 (0.1348)**
De 2 menos de 4 SM (<i>d</i>)	0.537 (0.0625)***	0.512 (0.1020)***
De 4 a menos de 6 SM (<i>d</i>)	0.477 (0.0327)***	0.499 (0.0832)***
De 6 a menos de 8 SM (<i>d</i>)	0.470 (0.0224)***	0.514 (0.0729)***
De 8 a menos de 10 SM (<i>d</i>)	0.465 (0.0182)***	0.521 (0.0663)***
más de 10 SM (<i>d</i>)	0.444 (0.0428)***	0.466 (0.1081)***
Interacción con Log(Ingreso)		
Escrito * Ln(ingreso)		0.043 (0.0016)***
Asalariado * Ln(ingreso)		0.171 (0.0221)***
Régimen de Salud		
Subsidiado (<i>d</i>)		0.213 (0.0856)*
Contributivo (<i>d</i>)		0.221 (0.0831)**
		0.665 (0.0143)***
		0.676 (0.0137)***

Errores estándar en paréntesis

(*d*) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.52
Efectos Marginales Modelo Probit para Afiliación a Pensiones
ECH – II Trimestre 2003

Variable Dependiente: Afiliación a Fondo de Pensiones

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Edad	0.008 (0.0007)***	0.006 (0.0008)***	0.004 (0.0009)***	0.004 (0.0009)***
Género (Hombre=1)	0.021 (0.0148)	-0.013 (0.0168)	-0.004 (0.0180)	-0.010 (0.0182)
Nivel Educativo				
Primaria incompleta (d)	0.042 (0.0743)	0.027 (0.0935)	0.013 (0.1451)	-0.009 (0.1444)
Primaria completa (d)	0.083 (0.0698)	0.035 (0.0896)	-0.011 (0.1405)	-0.021 (0.1405)
Secundaria incompleta (d)	0.125 (0.0679)	0.069 (0.0882)	-0.001 (0.1407)	-0.015 (0.1407)
Secundaria completa (d)	0.223 (0.0649)***	0.156 (0.0857)	0.059 (0.1412)	0.043 (0.1416)
Superior hasta 4 años (d)	0.278 (0.0560)***	0.197 (0.0815)*	0.098 (0.1437)	0.080 (0.1438)
Superior mayor a 5 años (d)	0.329 (0.0545)***	0.138 (0.0895)	0.032 (0.1440)	0.002 (0.1426)
Estrato				
Estrato 2 (d)	0.004 (0.0247)	-0.006 (0.0278)	-0.037 (0.0333)	-0.035 (0.0331)
Estrato 3 (d)	0.014 (0.0243)	-0.001 (0.0270)	-0.038 (0.0319)	-0.038 (0.0319)
Estrato 4 (d)	0.039 (0.0300)	0.000 (0.0345)	-0.066 (0.0383)	-0.073 (0.0383)
Estrato 5 (d)	0.088 (0.0377)*	0.010 (0.0470)	-0.030 (0.0507)	-0.032 (0.0519)
Estrato 6 (d)	0.167 (0.0486)***	0.096 (0.0564)	-0.003 (0.0634)	-0.010 (0.0661)
Rama de Actividad				
Minas-canteras (d)	-0.096 (0.1372)	-0.205 (0.1636)	-0.226 (0.1340)	-0.261 (0.1181)*
Ind-Manufactura (d)	0.001 (0.0571)	-0.045 (0.0663)	-0.039 (0.0791)	-0.026 (0.0767)
Elec-Gas-Agua (d)	0.228 (0.0629)***	0.130 (0.0904)	0.105 (0.1075)	0.110 (0.1063)
Construcción (d)	-0.160 (0.0631)*	-0.232 (0.0689)***	-0.204 (0.0725)**	-0.207 (0.0710)**
Comercio (d)	-0.121 (0.0572)*	-0.163 (0.0646)*	-0.165 (0.0729)*	-0.156 (0.0712)*
Transporte (d)	-0.016 (0.0613)	-0.063 (0.0711)	-0.072 (0.0808)	-0.067 (0.0786)
Servicios Financieros (d)	0.162 (0.0699)*	0.064 (0.0918)	0.090 (0.0961)	0.092 (0.0968)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.071 (0.0641)	-0.112 (0.0734)	-0.145 (0.0772)	-0.137 (0.0757)
Servicios Sociales (d)	-0.038 (0.0570)	-0.101 (0.0655)	-0.089 (0.0784)	-0.094 (0.0756)
Escrito (d)	0.675 (0.0096)***	0.597 (0.0130)***	0.480 (0.0162)***	
Rango de Ingreso Laboral				

Menos de medio SM (<i>d</i>)	-0.187 (0.1133)	-0.163 (0.1203)	
De medio a menos de 1 SM (<i>d</i>)	-0.091 (0.1104)	-0.127 (0.1178)	
De 1 a menos de 2 SM (<i>d</i>)	0.204 (0.1049)	0.103 (0.1217)	
De 2 menos de 4 SM (<i>d</i>)	0.375 (0.0696)***	0.308 (0.1112)**	
De 4 a menos de 6 SM (<i>d</i>)	0.380 (0.0521)***	0.365 (0.1001)***	
De 6 a menos de 8 SM (<i>d</i>)	0.333 (0.0717)***	0.289 (0.1238)*	
De 8 a menos de 10 SM (<i>d</i>)	0.412 (0.0370)***	0.418 (0.0970)***	
más de 10 SM (<i>d</i>)	0.441 (0.0218)***	0.512 (0.0504)***	
Interacción con Log(Ingreso)			
Escrito * Ln(ingreso)			0.042 (0.0016)***
Asalariado * Ln(ingreso)			0.201 (0.0247)***
Régimen de Salud			
Subsidiado (<i>d</i>)		0.274 (0.0813)***	0.274 (0.0779)***
Contributivo (<i>d</i>)		0.668 (0.0178)***	0.673 (0.0178)***

Errores estándar en paréntesis

(*d*) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.53
Efectos Marginales Modelo Probit para Afiliación a Pensiones
ECH – II Trimestre 2004

Variable Dependiente: Afiliación a Fondo de Pensiones

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Edad	0.009 (0.0009)***	0.007 (0.0010)***	0.006 (0.0011)***	0.005 (0.0012)***
Género (Hombre=1)	0.024 (0.0155)	-0.009 (0.0183)	0.010 (0.0198)	0.002 (0.0199)
Nivel Educativo				
Primaria incompleta (d)	0.100 (0.0544)	0.059 (0.0687)	0.061 (0.0978)	0.047 (0.0870)
Primaria completa (d)	0.165 (0.0491)***	0.103 (0.0635)	0.064 (0.0937)	0.070 (0.0825)
Secundaria incompleta (d)	0.214 (0.0459)***	0.136 (0.0615)*	0.132 (0.0897)	0.127 (0.0782)
Secundaria completa (d)	0.307 (0.0453)***	0.212 (0.0603)***	0.167 (0.0892)	0.163 (0.0782)*
Superior hasta 4 años (d)	0.347 (0.0326)***	0.280 (0.0502)***	0.252 (0.0836)**	0.225 (0.0747)**
Superior mayor a 5 años (d)	0.417 (0.0344)***	0.267 (0.0598)***	0.233 (0.0914)*	0.174 (0.0861)*
Estrato				
Estrato 2 (d)	0.052 (0.0268)	0.023 (0.0300)	-0.039 (0.0372)	-0.032 (0.0368)
Estrato 3 (d)	0.054 (0.0273)*	0.018 (0.0297)	-0.056 (0.0366)	-0.049 (0.0366)
Estrato 4 (d)	0.035 (0.0345)	-0.037 (0.0392)	-0.100 (0.0439)*	-0.106 (0.0443)*
Estrato 5 (d)	0.096 (0.0463)*	0.018 (0.0481)	-0.061 (0.0550)	-0.098 (0.0563)
Estrato 6 (d)	0.192 (0.0538)***	0.049 (0.0726)	-0.038 (0.0778)	-0.081 (0.0811)
Rama de Actividad				
Minas-canteras (d)	0.003 (0.1311)	-0.044 (0.1484)	-0.067 (0.1536)	-0.091 (0.1624)
Ind-Manufactura (d)	0.016 (0.0526)	0.053 (0.0603)	0.052 (0.0740)	0.046 (0.0759)
Elec-Gas-Agua (d)	0.333 (0.0292)***	0.351 (0.0387)***	0.390 (0.0635)***	0.361 (0.0644)***
Construcción (d)	-0.088 (0.0629)	-0.076 (0.0728)	-0.031 (0.0880)	-0.044 (0.0895)
Comercio (d)	-0.072 (0.0545)	-0.023 (0.0624)	-0.015 (0.0749)	-0.019 (0.0767)
Transporte (d)	-0.009 (0.0586)	0.074 (0.0636)	0.053 (0.0790)	0.044 (0.0801)
Servicios Financieros (d)	0.138 (0.0577)*	0.153 (0.0670)*	0.155 (0.0844)	0.128 (0.0870)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.052 (0.0639)	0.003 (0.0682)	0.013 (0.0812)	-0.000 (0.0841)
Servicios Sociales (d)	-0.060 (0.0547)	0.006 (0.0626)	0.015 (0.0754)	-0.013 (0.0773)
Escrito (d)	0.706 (0.0093)***	0.630 (0.0124)***	0.524 (0.0158)***	
Rango de Ingreso Laboral				

Menos de medio SM (<i>d</i>)	-0.090 (0.1475)	-0.116 (0.1731)	
De medio a menos de 1 SM (<i>d</i>)	0.003 (0.1394)	-0.033 (0.1761)	
De 1 a menos de 2 SM (<i>d</i>)	0.360 (0.1256)**	0.289 (0.1620)	
De 2 menos de 4 SM (<i>d</i>)	0.400 (0.0681)***	0.389 (0.1264)**	
De 4 a menos de 6 SM (<i>d</i>)	0.385 (0.0467)***	0.392 (0.1095)***	
De 6 a menos de 8 SM (<i>d</i>)	0.400 (0.0275)***	0.495 (0.0381)***	
De 8 a menos de 10 SM (<i>d</i>)	0.370 (0.0534)***	0.394 (0.1252)**	
más de 10 SM (<i>d</i>)	0.334 (0.0666)***	0.339 (0.1352)*	
Interacción con Log(Ingreso)			
Escrito * Ln(ingreso)			0.047 (0.0017)***
Asalariado * Ln(ingreso)			0.211 (0.0272)***
Régimen de Salud			
Subsidiado (<i>d</i>)		0.228 (0.0697)**	0.223 (0.0659)***
Contributivo (<i>d</i>)		0.689 (0.0151)***	0.702 (0.0152)***

Errores estándar en paréntesis

(*d*) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.54
Efectos Marginales Modelo Probit para Afiliación a Pensiones
ECH – II Trimestre 2005

Variable Dependiente: Afiliación a Fondo de Pensiones

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
Edad	0.008 (0.0007)***	0.007 (0.0007)***	0.006 (0.0009)***	0.005 (0.0009)***
Género (Hombre=1) (d)	0.048 (0.0138)***	0.016 (0.0154)	0.020 (0.0180)	0.016 (0.0187)
Nivel Educativo				
Primaria incompleta (d)	0.071 (0.0478)	0.024 (0.0627)	0.009 (0.0894)	0.008 (0.0778)
Primaria completa (d)	0.113 (0.0426)**	0.054 (0.0579)	0.018 (0.0859)	0.025 (0.0739)
Secundaria incompleta (d)	0.130 (0.0425)**	0.057 (0.0583)	0.001 (0.0861)	0.005 (0.0747)
Secundaria completa (d)	0.263 (0.0391)***	0.172 (0.0548)**	0.104 (0.0838)	0.104 (0.0718)
Superior hasta 4 años (d)	0.273 (0.0318)***	0.216 (0.0486)***	0.129 (0.0832)	0.108 (0.0732)
Superior mayor a 5 años (d)	0.357 (0.0286)***	0.245 (0.0502)***	0.171 (0.0838)*	0.078 (0.0759)
Estrato				
Estrato 2 (d)	0.084 (0.0212)***	0.076 (0.0254)**	0.066 (0.0339)	0.063 (0.0310)*
Estrato 3 (d)	0.073 (0.0219)***	0.043 (0.0262)	0.031 (0.0338)	0.031 (0.0312)
Estrato 4 (d)	0.057 (0.0284)*	-0.002 (0.0333)	-0.048 (0.0411)	-0.058 (0.0403)
Estrato 5 (d)	0.153 (0.0363)***	0.081 (0.0407)*	0.012 (0.0521)	-0.021 (0.0605)
Estrato 6 (d)	0.212 (0.0378)***	0.164 (0.0466)***	0.081 (0.0635)	0.040 (0.0678)
Rama de Actividad				
Minas-canteras (d)	-0.054 (0.1471)	0.041 (0.1521)	-0.006 (0.1661)	-0.189 (0.1968)
Ind-Manufactura (d)	0.019 (0.0527)	0.034 (0.0611)	0.024 (0.0744)	0.030 (0.0695)
Elec-Gas-Agua (d)	0.118 (0.0836)	0.125 (0.0961)	0.105 (0.1260)	0.079 (0.1237)
Construcción (d)	-0.017 (0.0594)	0.019 (0.0675)	0.040 (0.0834)	0.034 (0.0771)
Comercio (d)	-0.024 (0.0541)	0.001 (0.0624)	-0.022 (0.0750)	-0.015 (0.0702)
Transporte (d)	0.094 (0.0503)	0.100 (0.0591)	0.079 (0.0760)	0.085 (0.0700)
Servicios Financieros (d)	0.140 (0.0525)**	0.124 (0.0644)	0.113 (0.0808)	0.115 (0.0757)
Act. Inmobiliaria (d)	0.030 (0.0574)	0.050 (0.0650)	-0.001 (0.0794)	-0.003 (0.0762)
Servicios Sociales (d)	-0.025 (0.0538)	-0.002 (0.0624)	-0.019 (0.0744)	-0.026 (0.0697)
Escrito (d)	0.707 (0.0093)***	0.649 (0.0116)***	0.545 (0.0151)***	
Rango de Ingreso Laboral				

Menos de medio SM (<i>d</i>)	0.509	0.612	
	.	(0.0138)***	
De medio a menos de 1 SM (<i>d</i>)	0.649	0.746	
	(0.0146)***	(0.0146)***	
De 1 a menos de 2 SM (<i>d</i>)	0.997	0.997	
	(0.0010)***	(0.0025)***	
De 2 menos de 4 SM (<i>d</i>)	0.749	0.822	
	(0.0143)***	(0.0137)***	
De 4 a menos de 6 SM (<i>d</i>)	0.465	0.564	
	(0.0093)***	(0.0129)***	
De 6 a menos de 8 SM (<i>d</i>)	0.408	0.505	
	(0.0081)***	(0.0128)***	
De 8 a menos de 10 SM (<i>d</i>)	0.384	0.480	
	(0.0081)***	(0.0132)***	
más de 10 SM (<i>d</i>)	0.410	0.508	
	(0.0085)***	(0.0130)***	
Interacción con Log(Ingreso)			
Escrito * Ln(ingreso)			0.047
			(0.0016)***
Asalariado * Ln(ingreso)			0.190
			(0.0315)***
Régimen de Salud			
Subsidiado (<i>d</i>)		0.152	0.132
		(0.0818)	(0.0784)
Contributivo (<i>d</i>)		0.709	0.721
		(0.0192)***	(0.0189)***

Errores estándar en paréntesis

(*d*) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.55
Efectos Marginales Modelo Probit para Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2002

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud						
	Modelo 1			Modelo 2		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.003 (0.0002)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.005 (0.0004)***	-0.003 (0.0003)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.005 (0.0004)***
Género (Hombre=1)	0.020 (0.0056)** *	0.014 (0.0037)** *	-0.034 (0.0093)***	0.028 (0.0061)** *	0.020 (0.0043)** *	-0.048 (0.0103)***
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.045 (0.0092)** *	-0.035 (0.0083)** *	0.080 (0.0173)***	-0.044 (0.0095)** *	-0.036 (0.0088)** *	0.079 (0.0181)***
Primaria completa (d)	-0.063 (0.0080)** *	-0.051 (0.0074)** *	0.114 (0.0150)***	-0.055 (0.0091)** *	-0.046 (0.0084)** *	0.101 (0.0171)***
Secundaria incompleta (d)	-0.071 (0.0092)** *	-0.055 (0.0078)** *	0.125 (0.0165)***	-0.059 (0.0103)** *	-0.047 (0.0088)** *	0.105 (0.0188)***
Secundaria completa (d)	-0.099 (0.0107)** *	-0.074 (0.0079)** *	0.173 (0.0179)***	-0.080 (0.0117)** *	-0.062 (0.0091)** *	0.142 (0.0203)***
Superior hasta 4 años (d)	-0.089 (0.0065)** *	-0.078 (0.0064)** *	0.168 (0.0118)***	-0.084 (0.0073)** *	-0.076 (0.0075)** *	0.160 (0.0137)***
Superior mayor a 5 años (d)	-0.114 (0.0074)** *	-0.095 (0.0065)** *	0.209 (0.0124)***	-0.089 (0.0091)** *	-0.078 (0.0094)** *	0.166 (0.0176)***
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.012 (0.0069)	-0.008 (0.0049)	0.019 (0.0118)	-0.009 (0.0077)	-0.006 (0.0056)	0.015 (0.0133)
Estrato 3 (d)	-0.019 (0.0071)**	-0.013 (0.0049)**	0.033 (0.0120)**	-0.014 (0.0077)	-0.010 (0.0056)	0.024 (0.0133)
Estrato 4 (d)	-0.037 (0.0081)** *	-0.027 (0.0065)** *	0.065 (0.0144)***	-0.023 (0.0097)*	-0.017 (0.0076)*	0.041 (0.0172)*
Estrato 5 (d)	-0.034 (0.0108)**	-0.026 (0.0093)**	0.060 (0.0200)**	-0.018 (0.0135)	-0.013 (0.0108)	0.032 (0.0243)
Estrato 6 (d)	-0.065 (0.0080)** *	-0.057 (0.0093)** *	0.122 (0.0168)***	-0.041 (0.0144)**	-0.034 (0.0141)*	0.076 (0.0284)**

Rama de Actividad						
Minas-canteras (d)	-0.061 (0.0223)**	-0.054 (0.0271)*	0.115 (0.0492)*	-0.070 (0.0109)** *	-0.069 (0.0161)** *	0.139 (0.0265)***
Ind-Manufactura (d)	-0.002 (0.0153)	-0.001 (0.0104)	0.003 (0.0257)	0.004 (0.0175)	0.003 (0.0121)	-0.006 (0.0296)
Elec-Gas-Agua (d)	-0.055 (0.0129)** *	-0.046 (0.0139)** *	0.101 (0.0266)***	-0.046 (0.0170)**	-0.039 (0.0177)*	0.085 (0.0345)*
Construcción (d)	0.015 (0.0194)	0.010 (0.0118)	-0.025 (0.0312)	0.028 (0.0236)	0.018 (0.0138)	-0.046 (0.0374)
Comercio (d)	0.001 (0.0154)	0.001 (0.0103)	-0.002 (0.0257)	0.009 (0.0179)	0.006 (0.0121)	-0.016 (0.0300)
Transporte (d)	-0.025 (0.0140)	-0.018 (0.0112)	0.043 (0.0252)	-0.023 (0.0163)	-0.017 (0.0135)	0.040 (0.0297)
Servicios Financieros (d)	-0.046 (0.0195)*	-0.037 (0.0190)	0.083 (0.0384)*	-0.019 (0.0315)	-0.014 (0.0256)	0.033 (0.0571)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.025 (0.0149)	-0.018 (0.0119)	0.043 (0.0267)	-0.026 (0.0162)	-0.020 (0.0137)	0.046 (0.0299)
Servicios Sociales (d)	0.012 (0.0161)	0.008 (0.0105)	-0.020 (0.0266)	0.020 (0.0182)	0.014 (0.0122)	-0.034 (0.0305)
Rango de Ingreso Laboral						
Menos de medio SM (d)				0.010 (0.0480)	0.007 (0.0319)	-0.017 (0.0799)
De 1/2 a menos de 1 SM (d)				0.001 (0.0448)	0.001 (0.0314)	-0.002 (0.0763)
De 1 a menos de 2 SM (d)				-0.071 (0.0472)	-0.048 (0.0301)	0.120 (0.0772)
De 2 menos de 4 SM (d)				-0.074 (0.0214)** *	-0.064 (0.0220)**	0.138 (0.0431)**
De 4 a menos de 6 SM (d)				-0.074 (0.0131)** *	-0.072 (0.0179)** *	0.147 (0.0305)***

De 6 a menos de 8 SM (d)				-0.084	-0.091	0.175
				(0.0055)** *	(0.0044)** *	(0.0082)***
De 8 a menos de 10 SM (d)				-0.080	-0.086	0.166
				(0.0056)** *	(0.0060)** *	(0.0101)***
más de 10 SM (d)				-0.042	-0.035	0.078
				(0.0393)	(0.0395)	(0.0788)
Escrito (d)	-0.318	-0.133	0.451	-0.259	-0.127	0.386
	(0.0105)** *	(0.0058)** *	(0.0113)***	(0.0117)** *	(0.0063)** *	(0.0137)***

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.56
Efectos Marginales Modelo Probit para Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2002 (continuación)

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud						
	Modelo 3			Modelo 4		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.003 (0.0003)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.005 (0.0004)** *	-0.001 (0.0002)** *	-0.001 (0.0002)** *	0.002 (0.0003)** *
Género (Hombre=1)	0.026 (0.0063)** *	0.018 (0.0042)** *	-0.044 (0.0104)** *	0.017 (0.0036)** *	0.023 (0.0044)** *	-0.040 (0.0079)** *
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.046 (0.0101)** *	-0.036 (0.0091)** *	0.082 (0.0190)** *	-0.015 (0.0049)** *	-0.022 (0.0076)** *	0.037 (0.0124)** *
Primaria completa (d)	-0.059 (0.0095)** *	-0.047 (0.0085)** *	0.106 (0.0177)** *	-0.019 (0.0049)** *	-0.029 (0.0074)** *	0.048 (0.0121)** *
Secundaria incompleta (d)	-0.063 (0.0109)** *	-0.048 (0.0090)** *	0.111 (0.0195)** *	-0.020 (0.0054)** *	-0.029 (0.0079)** *	0.048 (0.0132)** *
Secundaria completa (d)	-0.087 (0.0123)** *	-0.065 (0.0091)** *	0.152 (0.0208)** *	-0.026 (0.0063)** *	-0.037 (0.0085)** *	0.063 (0.0146)** *
Superior hasta 4 años (d)	-0.088 (0.0075)** *	-0.078 (0.0073)** *	0.166 (0.0136)** *	-0.031 (0.0047)** *	-0.050 (0.0069)** *	0.081 (0.0111)** *
Superior mayor a 5 años (d)	-0.093 (0.0089)** *	-0.078 (0.0092)** *	0.171 (0.0172)** *	-0.027 (0.0058)** *	-0.042 (0.0103)** *	0.069 (0.0158)** *
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.011 (0.0078)	-0.007 (0.0055)	0.018 (0.0133)	-0.003 (0.0038)	-0.004 (0.0053)	0.007 (0.0090)
Estrato 3 (d)	-0.018 (0.0079)*	-0.013 (0.0054)*	0.031 (0.0132)*	-0.010 (0.0039)**	-0.014 (0.0051)**	0.025 (0.0089)**
Estrato 4 (d)	-0.030 (0.0096)**	-0.022 (0.0074)**	0.051 (0.0168)**	-0.014 (0.0046)**	-0.020 (0.0066)**	0.035 (0.0111)**
Estrato 5 (d)	-0.026 (0.0129)*	-0.020 (0.0105)	0.046 (0.0233)*	-0.014 (0.0056)*	-0.020 (0.0088)*	0.034 (0.0144)*
Estrato 6 (d)	-0.052 (0.0128)** *	-0.043 (0.0132)** *	0.095 (0.0257)** *	-0.018 (0.0064)** *	-0.028 (0.0110)* *	0.046 (0.0173)** *

Rama de Actividad						
Minas-canteras (d)	-0.079	-0.080	0.159	-0.030	-0.058	0.088
	(0.0064)**	(0.0088)**	(0.0139)**	(0.0040)**	(0.0052)**	(0.0088)**
	*	*	*	*	*	*
Ind-Manufactura (d)	-0.001	-0.000	0.001	-0.006	-0.009	0.015
	(0.0177)	(0.0120)	(0.0297)	(0.0079)	(0.0113)	(0.0193)
Elec-Gas-Agua (d)	-0.046	-0.037	0.083	-0.020	-0.033	0.053
	(0.0185)*	(0.0182)*	(0.0366)*	(0.0086)*	(0.0165)*	(0.0249)*
Construcción (d)	0.027	0.017	-0.043	-0.005	-0.007	0.012
	(0.0240)	(0.0137)	(0.0377)	(0.0082)	(0.0119)	(0.0201)
Comercio (d)	0.008	0.005	-0.013	-0.007	-0.010	0.018
	(0.0183)	(0.0120)	(0.0302)	(0.0077)	(0.0110)	(0.0187)
Transporte (d)	-0.025	-0.018	0.043	-0.016	-0.025	0.041
	(0.0165)	(0.0132)	(0.0297)	(0.0063)**	(0.0104)*	(0.0165)*
Servicios Financieros (d)	-0.021	-0.015	0.036	-0.009	-0.012	0.021
	(0.0323)	(0.0255)	(0.0578)	(0.0177)	(0.0270)	(0.0447)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.031	-0.023	0.054	-0.012	-0.018	0.029
	(0.0160)	(0.0133)	(0.0293)	(0.0079)	(0.0126)	(0.0205)
Servicios Sociales (d)	0.023	0.015	-0.038	0.003	0.004	-0.007
	(0.0189)	(0.0121)	(0.0309)	(0.0091)	(0.0121)	(0.0212)
Interacción con Log(Ingreso)						
Escrito * Ln(ingreso)	-0.018	-0.012	0.029	-0.004	-0.005	0.009
	(0.0008)**	(0.0006)**	(0.0010)**	(0.0005)**	(0.0005)**	(0.0009)**
	*	*	*	*	*	*
Asalariado * Ln(ingreso)	-0.034	-0.023	0.056	-0.008	-0.011	0.019
	(0.0046)**	(0.0031)**	(0.0075)**	(0.0021)**	(0.0029)**	(0.0049)**
	*	*	*	*	*	*
Pensión (d)				-0.247	-0.185	0.432
				(0.0140)**	(0.0073)**	(0.0161)**
				*	*	*

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.57
Determinantes de Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2003

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud						
	Modelo 1			Modelo 2		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.003 (0.0002)** *	-0.002 (0.0001)** *	0.005 (0.0003)***	-0.002 (0.0002)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.004 (0.0004)***
Género (Hombre=1)	0.009 (0.0050)	0.006 (0.0036)	-0.015 (0.0086)	0.016 (0.0052)**	0.013 (0.0043)**	-0.030 (0.0095)**
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.024 (0.0100)*	-0.018 (0.0083)*	0.043 (0.0183)*	-0.019 (0.0105)	-0.016 (0.0096)	0.035 (0.0201)
Primaria completa (d)	-0.039 (0.0086)** *	-0.031 (0.0075)** *	0.070 (0.0159)***	-0.026 (0.0096)**	-0.023 (0.0091)*	0.049 (0.0186)**
Secundaria incompleta (d)	-0.052 (0.0085)** *	-0.041 (0.0073)** *	0.093 (0.0156)***	-0.039 (0.0094)** *	-0.034 (0.0088)** *	0.073 (0.0181)***
Secundaria completa (d)	-0.079 (0.0092)** *	-0.061 (0.0073)** *	0.139 (0.0160)***	-0.059 (0.0098)** *	-0.052 (0.0089)** *	0.111 (0.0183)***
Superior hasta 4 años (d)	-0.078 (0.0064)** *	-0.068 (0.0060)** *	0.147 (0.0117)***	-0.062 (0.0073)** *	-0.060 (0.0081)** *	0.122 (0.0149)***
Superior mayor a 5 años (d)	-0.096 (0.0073)** *	-0.080 (0.0064)** *	0.176 (0.0128)***	-0.065 (0.0095)** *	-0.062 (0.0103)** *	0.127 (0.0194)***
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.008 (0.0066)	-0.006 (0.0047)	0.014 (0.0113)	-0.012 (0.0066)	-0.010 (0.0056)	0.021 (0.0122)
Estrato 3 (d)	-0.017 (0.0068)*	-0.012 (0.0049)*	0.030 (0.0117)*	-0.017 (0.0070)*	-0.014 (0.0057)*	0.031 (0.0127)*
Estrato 4 (d)	-0.036 (0.0069)** *	-0.028 (0.0057)** *	0.064 (0.0124)***	-0.034 (0.0070)** *	-0.030 (0.0067)** *	0.064 (0.0136)***
Estrato 5 (d)	-0.028 (0.0100)**	-0.022 (0.0085)*	0.050 (0.0184)**	-0.008 (0.0136)	-0.006 (0.0115)	0.014 (0.0251)
Estrato 6 (d)	-0.059 (0.0061)** *	-0.053 (0.0073)** *	0.111 (0.0130)***	-0.045 (0.0075)** *	-0.044 (0.0089)** *	0.089 (0.0161)***

Rama de Actividad						
Minas-canteras (d)	-0.067	-0.068	0.135	-0.055	-0.060	0.115
	(0.0057)** *	(0.0082)** *	(0.0131)***	(0.0085)** *	(0.0128)** *	(0.0209)***
Ind-Manufactura (d)	0.004	0.003	-0.006	0.005	0.004	-0.010
	(0.0120)	(0.0083)	(0.0203)	(0.0123)	(0.0096)	(0.0220)
Elec-Gas-Agua (d)	-0.060	-0.056	0.115	-0.052	-0.055	0.107
	(0.0102)** *	(0.0133)** *	(0.0232)***	(0.0134)** *	(0.0193)**	(0.0325)**
Construcción (d)	0.011	0.008	-0.019	0.008	0.007	-0.015
	(0.0147)	(0.0095)	(0.0242)	(0.0149)	(0.0112)	(0.0261)
Comercio (d)	0.005	0.003	-0.009	0.009	0.007	-0.016
	(0.0120)	(0.0082)	(0.0201)	(0.0125)	(0.0095)	(0.0220)
Transporte (d)	-0.013	-0.010	0.023	-0.008	-0.007	0.015
	(0.0125)	(0.0095)	(0.0220)	(0.0134)	(0.0115)	(0.0249)
Servicios Financieros (d)	-0.016	-0.012	0.028	0.013	0.010	-0.023
	(0.0269)	(0.0212)	(0.0481)	(0.0399)	(0.0289)	(0.0688)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.028	-0.022	0.050	-0.026	-0.023	0.049
	(0.0111)*	(0.0095)*	(0.0205)*	(0.0114)*	(0.0112)*	(0.0225)*
Servicios Sociales (d)	0.010	0.007	-0.017	0.015	0.012	-0.027
	(0.0121)	(0.0082)	(0.0203)	(0.0126)	(0.0097)	(0.0223)
Rango de Ingreso Laboral						
Menos de medio SM (d)				0.012	0.009	-0.021
				(0.0288)	(0.0214)	(0.0503)
De 1/2 a menos de 1 SM (d)				0.005	0.004	-0.008
				(0.0268)	(0.0209)	(0.0477)
De 1 a menos de 2 SM (d)				-0.058	-0.045	0.102
				(0.0274)*	(0.0202)*	(0.0474)*
De 2 menos de 4 SM (d)				-0.079	-0.079	0.157
				(0.0101)** *	(0.0112)** *	(0.0207)***
De 4 a menos de 6 SM (d)				-0.067	-0.075	0.141
				(0.0061)** *	(0.0086)** *	(0.0139)***

De 6 a menos de 8 SM (d)				-0.065 (0.0065)** *	-0.074 (0.0107)** *	0.140 (0.0165)***
De 8 a menos de 10 SM (d)				-0.067 (0.0041)** *	-0.081 (0.0036)** *	0.148 (0.0064)***
más de 10 SM (d)				-0.051 (0.0181)**	-0.052 (0.0247)*	0.103 (0.0427)*
Escrito (d)	-0.313 (0.0102)** *	-0.135 (0.0054)** *	0.447 (0.0113)***	-0.242 (0.0114)** *	-0.134 (0.0060)** *	0.376 (0.0139)***

Errores estándar en paréntesis
(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.58
Efectos Marginales Modelo Probit para Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2003 (continuación)

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud						
	Modelo 3			Modelo 4		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.002 (0.0002)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.004 (0.0004)** *	-0.001 (0.0001)** *	-0.001 (0.0002)** *	0.002 (0.0003)** *
Género (Hombre=1)	0.015 (0.0054)**	0.011 (0.0042)**	-0.026 (0.0096)**	0.008 (0.0028)**	0.011 (0.0041)**	-0.019 (0.0069)**
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.019 (0.0112)	-0.016 (0.0099)	0.035 (0.0211)	-0.007 (0.0053)	-0.012 (0.0087)	0.019 (0.0139)
Primaria completa (d)	-0.029 (0.0101)**	-0.025 (0.0093)**	0.054 (0.0193)**	-0.011 (0.0048)*	-0.018 (0.0081)*	0.029 (0.0129)*
Secundaria incompleta (d)	-0.044 (0.0098)** *	-0.037 (0.0090)** *	0.081 (0.0186)** *	-0.016 (0.0049)** *	-0.026 (0.0080)** *	0.042 (0.0128)** *
Secundaria completa (d)	-0.066 (0.0103)** *	-0.055 (0.0090)** *	0.121 (0.0189)** *	-0.023 (0.0054)** *	-0.037 (0.0084)** *	0.060 (0.0136)** *
Superior hasta 4 años (d)	-0.067 (0.0074)** *	-0.064 (0.0080)** *	0.131 (0.0148)** *	-0.024 (0.0040)** *	-0.041 (0.0070)** *	0.065 (0.0108)** *
Superior mayor a 5 años (d)	-0.075 (0.0083)** *	-0.070 (0.0088)** *	0.145 (0.0165)** *	-0.027 (0.0044)** *	-0.046 (0.0078)** *	0.073 (0.0120)** *
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.012 (0.0068)	-0.010 (0.0055)	0.022 (0.0122)	-0.005 (0.0032)	-0.007 (0.0049)	0.011 (0.0080)
Estrato 3 (d)	-0.019 (0.0072)**	-0.015 (0.0056)**	0.034 (0.0127)**	-0.008 (0.0034)*	-0.012 (0.0051)*	0.021 (0.0084)*
Estrato 4 (d)	-0.038 (0.0070)** *	-0.032 (0.0065)** *	0.070 (0.0133)** *	-0.015 (0.0033)** *	-0.024 (0.0055)** *	0.039 (0.0087)** *
Estrato 5 (d)	-0.013 (0.0131)	-0.011 (0.0111)	0.024 (0.0243)	-0.003 (0.0066)	-0.004 (0.0102)	0.007 (0.0167)
Estrato 6 (d)	-0.053 (0.0065)** *	-0.051 (0.0078)** *	0.104 (0.0139)** *	-0.017 (0.0035)** *	-0.030 (0.0067)** *	0.047 (0.0100)** *
Rama de Actividad						

Minas- canteras (d)	-0.055 (0.0108)** *	-0.056 (0.0152)** *	0.110 (0.0257)** *	-0.022 (0.0030)** *	-0.044 (0.0066)** *	0.066 (0.0093)** *
Ind- Manufactura (d)	0.002 (0.0120)	0.002 (0.0092)	-0.003 (0.0212)	-0.000 (0.0055)	-0.000 (0.0082)	0.001 (0.0136)
Elec-Gas- Agua (d)	-0.056 (0.0127)** *	-0.057 (0.0182)** *	0.113 (0.0306)** *	-0.019 (0.0080)*	-0.034 (0.0184)	0.052 (0.0262)*
Construcción (d)	0.011 (0.0152)	0.008 (0.0108)	-0.019 (0.0260)	-0.004 (0.0052)	-0.006 (0.0082)	0.011 (0.0134)
Comercio (d)	0.007 (0.0123)	0.006 (0.0091)	-0.013 (0.0213)	-0.004 (0.0049)	-0.006 (0.0076)	0.010 (0.0125)
Transporte (d)	-0.009 (0.0134)	-0.007 (0.0109)	0.015 (0.0243)	-0.006 (0.0056)	-0.010 (0.0091)	0.016 (0.0146)
Servicios Financieros (d)	0.008 (0.0398)	0.006 (0.0288)	-0.014 (0.0686)	0.046 (0.0426)	0.053 (0.0390)	-0.099 (0.0816)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.029 (0.0112)**	-0.025 (0.0108)*	0.054 (0.0220)*	-0.014 (0.0044)**	-0.023 (0.0081)**	0.037 (0.0124)**
Servicios Sociales (d)	0.016 (0.0125)	0.012 (0.0092)	-0.028 (0.0217)	0.002 (0.0058)	0.004 (0.0085)	-0.006 (0.0143)
Interacción con Log(Ingreso)						
Escrito * Ln(ingreso)	-0.016 (0.0007)** *	-0.012 (0.0006)** *	0.028 (0.0010)** *	-0.004 (0.0004)** *	-0.006 (0.0005)** *	0.010 (0.0009)** *
Asalariado * Ln(ingreso)	-0.034 (0.0041)** *	-0.026 (0.0030)** *	0.060 (0.0069)** *	-0.008 (0.0018)** *	-0.012 (0.0026)** *	0.020 (0.0044)** *
Pensión (d)				-0.207 (0.0117)** *	-0.175 (0.0068)** *	0.382 (0.0149)** *

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.59
Determinantes de Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2004

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud

	Modelo 1			Modelo 2		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.002 (0.0002)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.004 (0.0003)**	-0.002 (0.0002)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.003 (0.0004)**
Género (Hombre=1)	0.012 (0.0048)*	0.011 (0.0041)**	-0.023 (0.0088)*	0.020 (0.0054)** *	0.019 (0.0048)** *	-0.039 (0.0101)**
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.017 (0.0097)	-0.016 (0.0100)	0.033 (0.0197)	-0.018 (0.0098)	-0.019 (0.0112)	0.037 (0.0210)
Primaria completa (d)	-0.032 (0.0078)** *	-0.033 (0.0087)** *	0.065 (0.0164)**	-0.030 (0.0084)** *	-0.033 (0.0102)**	0.063 (0.0184)**
Secundaria incompleta (d)	-0.032 (0.0088)** *	-0.031 (0.0094)** *	0.064 (0.0181)**	-0.029 (0.0096)**	-0.031 (0.0111)**	0.060 (0.0206)**
Secundaria completa (d)	-0.054 (0.0094)** *	-0.052 (0.0093)** *	0.105 (0.0183)**	-0.046 (0.0103)** *	-0.048 (0.0111)** *	0.094 (0.0212)**
Superior hasta 4 años (d)	-0.057 (0.0064)** *	-0.062 (0.0075)** *	0.119 (0.0133)**	-0.052 (0.0068)** *	-0.060 (0.0092)** *	0.112 (0.0155)**
Superior mayor a 5 años (d)	-0.079 (0.0070)** *	-0.081 (0.0078)** *	0.160 (0.0140)**	-0.055 (0.0094)** *	-0.062 (0.0126)** *	0.116 (0.0217)**
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.021 (0.0052)** *	-0.019 (0.0050)** *	0.040 (0.0101)**	-0.019 (0.0055)** *	-0.020 (0.0057)** *	0.039 (0.0110)**
Estrato 3 (d)	-0.026 (0.0060)** *	-0.024 (0.0053)** *	0.050 (0.0112)**	-0.020 (0.0063)**	-0.020 (0.0061)**	0.040 (0.0123)**
Estrato 4 (d)	-0.021 (0.0069)**	-0.020 (0.0073)**	0.042 (0.0141)**	-0.008 (0.0087)	-0.008 (0.0090)	0.016 (0.0176)
Estrato 5 (d)	-0.040 (0.0064)** *	-0.042 (0.0076)** *	0.083 (0.0137)**	-0.020 (0.0093)*	-0.021 (0.0107)	0.041 (0.0200)*
Estrato 6 (d)	-0.044 (0.0065)**	-0.049 (0.0091)**	0.093 (0.0153)**	-0.024 (0.0117)*	-0.026 (0.0145)	0.049 (0.0261)

	*	*				
Rama de Actividad						
Minas-canteras (d)	-0.030 (0.0155)	-0.032 (0.0190)	0.062 (0.0344)	-0.027 (0.0220)	-0.030 (0.0286)	0.056 (0.0506)
Ind-Manufactura (d)	-0.014 (0.0085)	-0.013 (0.0081)	0.026 (0.0165)	-0.012 (0.0097)	-0.012 (0.0100)	0.024 (0.0198)
Elec-Gas-Agua (d)	-0.055 (0.0043)** *	-0.071 (0.0052)** *	0.127 (0.0083)***	-0.052 (0.0043)** *	-0.074 (0.0069)** *	0.127 (0.0101)***
Construcción (d)	0.010 (0.0121)	0.009 (0.0099)	-0.019 (0.0220)	0.014 (0.0144)	0.013 (0.0124)	-0.027 (0.0269)
Comercio (d)	0.000 (0.0094)	0.000 (0.0084)	-0.001 (0.0178)	0.001 (0.0108)	0.001 (0.0104)	-0.002 (0.0212)
Transporte (d)	-0.014 (0.0103)	-0.013 (0.0103)	0.027 (0.0206)	-0.023 (0.0092)*	-0.024 (0.0109)*	0.047 (0.0201)*
Servicios Financieros (d)	-0.041 (0.0095)** *	-0.045 (0.0127)** *	0.086 (0.0220)***	-0.033 (0.0129)*	-0.037 (0.0176)*	0.070 (0.0303)*
Act. Inmobiliaria (d)	-0.005 (0.0116)	-0.004 (0.0108)	0.009 (0.0224)	0.002 (0.0137)	0.002 (0.0131)	-0.003 (0.0269)
Servicios Sociales (d)	0.008 (0.0103)	0.007 (0.0089)	-0.014 (0.0192)	0.004 (0.0114)	0.004 (0.0109)	-0.008 (0.0222)
Rango de Ingreso Laboral						
Menos de medio SM (d)				-0.019 (0.0196)	-0.020 (0.0222)	0.039 (0.0418)
De 1/2 a menos de 1 SM (d)				-0.010 (0.0231)	-0.010 (0.0239)	0.020 (0.0470)
De 1 a menos de 2 SM (d)				-0.076 (0.0306)*	-0.069 (0.0243)**	0.145 (0.0547)**
De 2 menos de 4 SM (d)				-0.066 (0.0095)** *	-0.080 (0.0119)** *	0.145 (0.0208)***
De 4 a menos de 6 SM (d)				-0.059 (0.0052)**	-0.080 (0.0068)**	0.139 (0.0110)***

De 6 a menos de 8 SM (d)				*	*	
				-0.048	-0.064	0.112
				(0.0096)**	(0.0182)**	(0.0274)***
De 8 a menos de 10 SM (d)				*	*	
				-0.054	-0.078	0.132
				(0.0041)**	(0.0045)**	(0.0075)***
más de 10 SM (d)				*	*	
				-0.048	-0.062	0.110
				(0.0092)**	(0.0165)**	(0.0254)***
Escrito (d)	-0.297	-0.151	0.448	*	*	
	(0.0112)**	(0.0061)**	(0.0117)***	(0.0113)**	(0.0065)**	(0.0136)***
	*	*		*	*	

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.60
Efectos Marginales Modelo Probit para Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2004 (continuación)

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud

	Modelo 3			Modelo 4		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.002 (0.0002)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.004 (0.0004)** *	-0.000 (0.0001)** *	-0.001 (0.0002)** *	0.001 (0.0003)** *
Género (Hombre=1)	0.018 (0.0055)** *	0.017 (0.0047)** *	-0.035 (0.0102)** *	0.009 (0.0026)** *	0.017 (0.0043)** *	-0.026 (0.0068)** *
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.019 (0.0098) *	-0.019 (0.0107) *	0.038 (0.0205) *	-0.007 (0.0038) *	-0.014 (0.0080) *	0.021 (0.0118) *
Primaria completa (d)	-0.033 (0.0081)** *	-0.035 (0.0095)** *	0.068 (0.0175)** *	-0.011 (0.0034)** *	-0.022 (0.0073)** *	0.033 (0.0107)** *
Secundaria incompleta (d)	-0.033 (0.0093)** *	-0.034 (0.0104)** *	0.067 (0.0195)** *	-0.010 (0.0040)* *	-0.020 (0.0082)* *	0.031 (0.0122)* *
Secundaria completa (d)	-0.052 (0.0101)** *	-0.052 (0.0104)** *	0.104 (0.0202)** *	-0.015 (0.0046)** *	-0.029 (0.0087)** *	0.044 (0.0131)** *
Superior hasta 4 años (d)	-0.056 (0.0067)** *	-0.064 (0.0084)** *	0.120 (0.0145)** *	-0.017 (0.0033)** *	-0.035 (0.0071)** *	0.052 (0.0102)** *
Superior mayor a 5 años (d)	-0.062 (0.0079)** *	-0.068 (0.0105)** *	0.130 (0.0179)** *	-0.018 (0.0041)** *	-0.037 (0.0091)** *	0.055 (0.0130)** *
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.020 (0.0056)** *	-0.019 (0.0055)** *	0.039 (0.0110)** *	-0.007 (0.0025)** *	-0.014 (0.0046)** *	0.021 (0.0071)** *
Estrato 3 (d)	-0.022 (0.0064)** *	-0.021 (0.0059)** *	0.043 (0.0122)** *	-0.009 (0.0030)** *	-0.016 (0.0052)** *	0.025 (0.0081)** *
Estrato 4 (d)	-0.011 (0.0086) *	-0.011 (0.0087) *	0.022 (0.0173) *	-0.007 (0.0035) *	-0.013 (0.0069) *	0.019 (0.0104) *
Estrato 5 (d)	-0.025 (0.0091)** *	-0.025 (0.0104)* *	0.050 (0.0194)* *	-0.009 (0.0037)* *	-0.018 (0.0079)* *	0.028 (0.0115)* *
Estrato 6 (d)	-0.029 (0.0109)** *	-0.031 (0.0137)* *	0.061 (0.0245)* *	-0.010 (0.0042)* *	-0.020 (0.0092)* *	0.029 (0.0133)* *
Rama de						

Actividad						
Minas- canteras (d)	-0.029 (0.0213)	-0.031 (0.0268)	0.060 (0.0480)	-0.013 (0.0053)*	-0.028 (0.0137)*	0.040 (0.0190)*
Ind- Manufactura (d)	-0.014 (0.0095)	-0.014 (0.0095)	0.028 (0.0190)	-0.004 (0.0044)	-0.007 (0.0083)	0.010 (0.0127)
Elec-Gas- Agua (d)	-0.054 (0.0047)** *	-0.073 (0.0069)** *	0.128 (0.0104)** *	-0.015 (0.0041)** *	-0.035 (0.0116)**	0.050 (0.0156)**
Construcción (d)	0.015 (0.0145)	0.013 (0.0119)	-0.028 (0.0264)	0.005 (0.0063)	0.008 (0.0104)	-0.013 (0.0167)
Comercio (d)	0.000 (0.0106)	0.000 (0.0099)	-0.001 (0.0205)	-0.000 (0.0047)	-0.000 (0.0086)	0.000 (0.0133)
Transporte (d)	-0.023 (0.0095)*	-0.024 (0.0108)*	0.047 (0.0202)*	-0.007 (0.0043)	-0.014 (0.0089)	0.021 (0.0132)
Servicios Financieros (d)	-0.035 (0.0126)**	-0.039 (0.0168)*	0.075 (0.0293)*	-0.012 (0.0054)*	-0.025 (0.0131)	0.038 (0.0184)*
Act. Inmobiliaria (d)	-0.002 (0.0131)	-0.002 (0.0124)	0.005 (0.0254)	0.001 (0.0062)	0.001 (0.0112)	-0.002 (0.0174)
Servicios Sociales (d)	0.006 (0.0115)	0.006 (0.0104)	-0.012 (0.0218)	0.003 (0.0053)	0.005 (0.0093)	-0.008 (0.0146)
Interacción con Log(Ingreso)						
Escrito * Ln(ingreso)	-0.013 (0.0007)** *	-0.013 (0.0006)** *	0.026 (0.0009)** *	-0.003 (0.0003)** *	-0.005 (0.0005)** *	0.008 (0.0007)** *
Asalariado * Ln(ingreso)	-0.025 (0.0041)** *	-0.023 (0.0035)** *	0.048 (0.0075)** *	-0.004 (0.0015)**	-0.008 (0.0026)**	0.012 (0.0041)**
Pensión (d)				-0.196 (0.0137)** *	-0.185 (0.0071)** *	0.381 (0.0175)** *

Errores estándar en paréntesis
(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.61
Determinantes de Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2005

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud

	Modelo 1			Modelo 2		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.001 (0.0001)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.003 (0.0003)***	-0.001 (0.0001)** *	-0.001 (0.0002)** *	0.002 (0.0002)***
Género (Hombre=1)	-0.002 (0.0028)	-0.003 (0.0043)	0.006 (0.0071)	0.002 (0.0021)	0.004 (0.0040)	-0.006 (0.0061)
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.013 (0.0059)*	-0.022 (0.0106)*	0.036 (0.0165)*	-0.010 (0.0040)*	-0.020 (0.0088)*	0.029 (0.0127)*
Primaria completa (d)	-0.019 (0.0053)** *	-0.032 (0.0097)** *	0.050 (0.0149)***	-0.014 (0.0035)** *	-0.029 (0.0079)** *	0.042 (0.0113)***
Secundaria incompleta (d)	-0.025 (0.0053)** *	-0.043 (0.0095)** *	0.068 (0.0147)***	-0.017 (0.0037)** *	-0.036 (0.0080)** *	0.053 (0.0116)***
Secundaria completa (d)	-0.037 (0.0062)** *	-0.060 (0.0100)** *	0.097 (0.0160)***	-0.024 (0.0044)** *	-0.047 (0.0087)** *	0.071 (0.0129)***
Superior hasta 4 años (d)	-0.042 (0.0040)** *	-0.077 (0.0069)** *	0.119 (0.0102)***	-0.028 (0.0029)** *	-0.063 (0.0059)** *	0.090 (0.0084)***
Superior mayor a 5 años (d)	-0.060 (0.0046)** *	-0.106 (0.0064)** *	0.166 (0.0100)***	-0.034 (0.0034)** *	-0.074 (0.0065)** *	0.109 (0.0094)***
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.007 (0.0034)*	-0.011 (0.0053)*	0.019 (0.0087)*	-0.006 (0.0024)*	-0.011 (0.0048)*	0.017 (0.0072)*
Estrato 3 (d)	-0.006 (0.0037)	-0.010 (0.0057)	0.016 (0.0094)	-0.002 (0.0027)	-0.005 (0.0052)	0.007 (0.0079)
Estrato 4 (d)	-0.015 (0.0041)** *	-0.024 (0.0070)** *	0.039 (0.0110)***	-0.006 (0.0033)	-0.012 (0.0067)	0.018 (0.0100)
Estrato 5 (d)	-0.031 (0.0034)** *	-0.057 (0.0073)** *	0.088 (0.0103)***	-0.018 (0.0029)** *	-0.039 (0.0073)** *	0.056 (0.0100)***
Estrato 6 (d)	-0.033 (0.0029)** *	-0.065 (0.0058)** *	0.098 (0.0081)***	-0.019 (0.0025)** *	-0.045 (0.0064)** *	0.065 (0.0086)***

Rama de Actividad						
Minas-canteras (d)	-0.016	-0.026	0.042	-0.013	-0.028	0.041
	(0.0106)	(0.0203)	(0.0309)	(0.0073)	(0.0183)	(0.0255)
Ind-Manufactura (d)	-0.004	-0.006	0.010	-0.003	-0.006	0.008
	(0.0086)	(0.0134)	(0.0220)	(0.0067)	(0.0129)	(0.0196)
Elec-Gas-Agua (d)	-0.022	-0.039	0.061	-0.014	-0.030	0.044
	(0.0079)**	(0.0169)*	(0.0247)*	(0.0061)*	(0.0154)	(0.0215)*
Construcción (d)	0.001	0.001	-0.002	-0.001	-0.003	0.004
	(0.0096)	(0.0145)	(0.0241)	(0.0070)	(0.0134)	(0.0204)
Comercio (d)	-0.006	-0.009	0.015	-0.006	-0.011	0.017
	(0.0083)	(0.0131)	(0.0214)	(0.0062)	(0.0124)	(0.0186)
Transporte (d)	-0.013	-0.021	0.035	-0.009	-0.019	0.028
	(0.0074)	(0.0131)	(0.0204)	(0.0056)	(0.0122)	(0.0177)
Servicios Financieros (d)	-0.024	-0.044	0.069	-0.017	-0.037	0.054
	(0.0077)**	(0.0172)**	(0.0247)**	(0.0057)**	(0.0157)*	(0.0213)*
Act. Inmobiliaria (d)	-0.016	-0.027	0.044	-0.013	-0.027	0.040
	(0.0071)*	(0.0131)*	(0.0202)*	(0.0048)**	(0.0112)*	(0.0159)*
Servicios Sociales (d)	-0.001	-0.002	0.004	-0.004	-0.007	0.010
	(0.0091)	(0.0138)	(0.0229)	(0.0069)	(0.0132)	(0.0200)
Rango de Ingreso Laboral						
Menos de medio SM (d)				-0.001	-0.001	0.002
				(0.0152)	(0.0289)	(0.0441)
De 1/2 a menos de 1 SM (d)				0.005	0.009	-0.014
				(0.0176)	(0.0311)	(0.0486)
De 1 a menos de 2 SM (d)				-0.025	-0.046	0.071
				(0.0179)	(0.0301)	(0.0479)
De 2 menos de 4 SM (d)				-0.028	-0.063	0.091
				(0.0062)**	(0.0148)**	(0.0207)**
De 4 a menos de 6 SM (d)				*	*	*
				-0.017	-0.037	0.054
				(0.0082)*	(0.0222)	(0.0303)
De 6 a menos de 8 SM (d)				-0.024	-0.062	0.086

				(0.0023)** *	(0.0057)** *	(0.0075)***
De 8 a menos de 10 SM (d)				-0.026	-0.068	0.094
				(0.0021)** *	(0.0030)** *	(0.0046)***
más de 10 SM (d)				-0.032	-0.079	0.110
				(0.0025)** *	(0.0033)** *	(0.0052)***
Escrito (d)	-0.234	-0.196	0.430	-0.154	-0.176	0.331
	(0.0095)** *	(0.0065)** *	(0.0113)***	(0.0085)** *	(0.0067)** *	(0.0121)***

Errores estándar en paréntesis

(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.62
Efectos Marginales Modelo Probit para Vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud
ECH – II Trimestre 2005 (continuación)

Variable Dependiente: Pertenencia al Sistema de Seguridad Social en Salud

	Modelo 3			Modelo 4		
	Vinculado	Subsidiado	Contributivo	Vinculado	Subsidiado	Contributivo
Edad	-0.001 (0.0001)** *	-0.002 (0.0002)** *	0.003 (0.0003)** *	-0.000 (0.0000)** *	-0.001 (0.0001)** *	0.001 (0.0002)** *
Género (Hombre=1)	0.001 (0.0028)	0.001 (0.0045)	-0.002 (0.0073)	0.001 (0.0010)	0.004 (0.0035)	-0.005 (0.0045)
Nivel Educativo						
Primaria incompleta (d)	-0.013 (0.0055)*	-0.023 (0.0105)*	0.036 (0.0160)*	-0.004 (0.0017)*	-0.016 (0.0066)*	0.020 (0.0082)*
Primaria completa (d)	-0.019 (0.0049)** *	-0.033 (0.0096)** *	0.052 (0.0144)** *	-0.006 (0.0016)** *	-0.021 (0.0061)** *	0.027 (0.0076)** *
Secundaria incompleta (d)	-0.024 (0.0051)** *	-0.043 (0.0096)** *	0.067 (0.0146)** *	-0.007 (0.0018)** *	-0.027 (0.0063)** *	0.035 (0.0081)** *
Secundaria completa (d)	-0.033 (0.0061)** *	-0.057 (0.0102)** *	0.090 (0.0160)** *	-0.008 (0.0022)** *	-0.029 (0.0074)** *	0.038 (0.0095)** *
Superior hasta 4 años (d)	-0.039 (0.0039)** *	-0.075 (0.0071)** *	0.114 (0.0104)** *	-0.011 (0.0018)** *	-0.042 (0.0054)** *	0.052 (0.0070)** *
Superior mayor a 5 años (d)	-0.047 (0.0043)** *	-0.090 (0.0076)** *	0.137 (0.0111)** *	-0.014 (0.0020)** *	-0.052 (0.0058)** *	0.066 (0.0076)** *
Estrato						
Estrato 2 (d)	-0.008 (0.0033)*	-0.013 (0.0054)*	0.020 (0.0087)*	-0.001 (0.0012)	-0.005 (0.0040)	0.006 (0.0052)
Estrato 3 (d)	-0.005 (0.0036)	-0.007 (0.0058)	0.012 (0.0095)	-0.000 (0.0013)	-0.002 (0.0043)	0.002 (0.0055)
Estrato 4 (d)	-0.010 (0.0043)*	-0.018 (0.0075)*	0.028 (0.0118)*	-0.003 (0.0015)*	-0.011 (0.0053)*	0.014 (0.0068)*
Estrato 5 (d)	-0.027 (0.0037)** *	-0.052 (0.0081)** *	0.079 (0.0115)** *	-0.007 (0.0015)** *	-0.029 (0.0058)** *	0.036 (0.0072)** *
Estrato 6 (d)	-0.029 (0.0032)** *	-0.058 (0.0071)** *	0.087 (0.0098)** *	-0.007 (0.0014)** *	-0.028 (0.0056)** *	0.035 (0.0069)** *
Rama de Actividad						

Minas- canteras (d)	-0.015 (0.0109)	-0.028 (0.0223)	0.043 (0.0332)	-0.003 (0.0040)	-0.011 (0.0156)	0.014 (0.0197)
Ind- Manufactura (d)	-0.003 (0.0088)	-0.005 (0.0144)	0.008 (0.0233)	0.001 (0.0031)	0.004 (0.0103)	-0.005 (0.0134)
Elec-Gas- Agua (d)	-0.019 (0.0085)*	-0.035 (0.0183)	0.053 (0.0267)*	-0.000 (0.0087)	-0.000 (0.0295)	0.000 (0.0382)
Construcción (d)	0.002 (0.0099)	0.003 (0.0155)	-0.004 (0.0254)	0.002 (0.0036)	0.006 (0.0114)	-0.008 (0.0149)
Comercio (d)	-0.007 (0.0084)	-0.011 (0.0140)	0.017 (0.0224)	-0.001 (0.0027)	-0.004 (0.0094)	0.006 (0.0121)
Transporte (d)	-0.012 (0.0077)	-0.020 (0.0142)	0.032 (0.0218)	-0.001 (0.0031)	-0.003 (0.0109)	0.004 (0.0140)
Servicios Financieros (d)	-0.022 (0.0085)**	-0.042 (0.0198)*	0.065 (0.0281)*	-0.004 (0.0041)	-0.015 (0.0169)	0.019 (0.0210)
Act. Inmobiliaria (d)	-0.018 (0.0066)**	-0.032 (0.0131)*	0.050 (0.0196)*	-0.004 (0.0023)	-0.015 (0.0090)	0.019 (0.0113)
Servicios Sociales (d)	-0.002 (0.0092)	-0.003 (0.0148)	0.006 (0.0241)	0.000 (0.0030)	0.000 (0.0101)	-0.000 (0.0131)
Interacción con Log(Ingreso)						
Escrito * Ln(ingreso)	-0.009 (0.0006)** *	-0.015 (0.0006)** *	0.024 (0.0009)** *	-0.001 (0.0002)** *	-0.005 (0.0005)** *	0.006 (0.0007)** *
Asalariado * Ln(ingreso)	-0.017 (0.0021)** *	-0.026 (0.0031)** *	0.043 (0.0051)** *	-0.002 (0.0006)** *	-0.006 (0.0021)** *	0.008 (0.0027)** *
Pensión (d)				-0.149 (0.0110)** *	-0.225 (0.0082)** *	0.374 (0.0164)** *

Errores estándar en paréntesis
(d) marginales para cambio discreto de variable dummy de 0 a 1
* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Cuadro 5.63

Evolución del Empleo 2002-2005

	Total Ocupados				Empleo Asalariado			
	Total Ocupados	Otro ocupado	Asalariado		Contrato Verbal	Contrato escrito	A término fijo	A término indefinido
<i>Totales</i>				<i>Totales</i>				
2002	7.430.765	3.178.193	4.252.572	2002	1.578.252	2.533.813	744.249	1.702.499
2003	7.667.084	3.235.592	4.431.492	2003	1.647.695	2.612.912	799.302	1.699.990
2004	7.748.561	3.188.033	4.560.528	2004	1.543.970	2.866.921	851.316	1.880.089
2005	8.129.636	3.350.401	4.779.235	2005	1.686.106	2.999.553	946.163	1.967.408
<i>Incrementos</i>				<i>Incrementos</i>				
2003-02	236.319	57.399	178.920	2003-02	69.443	79.099	55.053	-2.510
2004-03	81.477	-47.560	129.036	2004-03	-103.725	254.008	52.014	180.099
2005-04	381.075	162.368	218.707	2005-04	142.136	132.632	94.847	87.320
<i>Tasas de Crecimiento</i>				<i>Tasas de Crecimiento</i>				
2003-02	3,18%	1,81%	4,21%	2003-02	4,40%	3,12%	7,40%	-0,15%
2004-03	1,06%	-1,47%	2,91%	2004-03	-6,30%	9,72%	6,51%	10,59%
2005-04	4,92%	5,09%	4,80%	2005-04	9,21%	4,63%	11,14%	4,64%

Cuadro 5.64

Evolución de la Afiliación a Pensiones 2002-2005

ECH 2002-2005. II Trimestre

	Afiliación a Fondo de Pensiones								
	Total			Otros Ocupados			Asalariados		
	Afiliados	Aporte Compartido	Totalidad Aporte	Afiliados	Aporte Compartido	Totalidad Aporte	Afiliados	Aporte Compartido	Totalidad Aporte
<i>Total Afiliados</i>									
2002	2.547.166	2.203.223	336.774	303.903	14.525	287.882	2.243.263	2.188.698	48.892
2003	2.669.588	2.335.120	326.885	298.424	21.284	275.407	2.371.164	2.313.836	51.478
2004	2.881.812	2.512.370	360.523	313.142	12.653	298.309	2.568.670	2.499.717	62.214
2005	3.210.391	2.786.714	418.443	388.910	39.140	349.051	2.821.482	2.747.575	69.392
<i>Nuevos afiliados</i>									
2003-02	122.422	131.897	-9.889	-5.480	6.759	-12.475	127.902	125.138	2.586
2004-03	212.224	177.250	33.638	14.718	-8.630	22.902	197.506	185.880	10.736
2005-04	328.579	274.344	57.920	75.768	26.486	50.742	252.812	247.858	7.178
<i>Tasas de Crecimiento</i>									
2003-02	4,81%	5,99%	-2,94%	-1,80%	46,53%	-4,33%	5,70%	5,72%	5,29%
2004-03	7,95%	7,59%	10,29%	4,93%	-40,55%	8,32%	8,33%	8,03%	20,86%
2005-04	11,40%	10,92%	16,07%	24,20%	209,32%	17,01%	9,84%	9,92%	11,54%

	Afiliación a Fondo de Pensiones								
	Contrato Verbal			A término fijo			A término indefinido		
	Afiliados	Aporte Compartido	Totalidad Aporte	Afiliados	Aporte Compartido	Totalidad Aporte	Afiliados	Aporte Compartido	Totalidad Aporte
<i>Total Afiliados</i>									
2002	163.635	141.366	22.269	514.035	502.330	11.248	1.473.212	1.455.620	12.811
2003	179.782	149.833	29.073	582.852	574.826	6.140	1.469.021	1.453.956	14.052
2004	149.857	119.410	29.085	639.604	626.079	13.297	1.627.969	1.605.047	17.990
2005	210.654	176.787	33.072	739.370	720.303	17.036	1.773.754	1.754.220	18.290
<i>Nuevos afiliados</i>									
2003-02	16.147	8.467	6.804	68.817	72.496	-5.108	-4.191	-1.664	1.241
2004-03	-29.925	-30.423	12	56.752	51.253	7.157	158.948	151.091	3.938
2005-04	60.797	57.377	3.987	99.766	94.224	3.739	145.785	149.173	300
<i>Tasas de Crecimiento</i>									
2003-02	9,87%	5,99%	30,55%	13,39%	14,43%	-45,41%	-0,28%	-0,11%	9,69%
2004-03	-16,65%	-20,30%	0,04%	9,74%	8,92%	116,56%	10,82%	10,39%	28,02%
2005-04	40,57%	48,05%	13,71%	15,60%	15,05%	28,12%	8,96%	9,29%	1,67%

Cuadro 5.65
Evolución de la Afiliación a Salud por régimen
ECH 2002-2005 II Trimestre

	Verbal Contributivo	Verbal Subsidiado	Término Fijo Contributivo	Término Fijo Subsidiado	Término Indefinido Contributivo	Término Indefinido Subsidiado
<i>Totales</i>						
2002	596.325	300.887	675.561	19.544	1.642.775	20.131
2003	651.379	300.957	749.652	15.460	1.647.016	14.970
2004	601.793	313.755	802.385	13.186	1.815.302	25.773
2005	677.168	434.143	895.162	18.486	1.915.823	23.137
<i>Incrementos</i>						
2003-02	55.054	70	74.091	-4.084	4.241	-5.161
2004-03	-49.586	12.798	52.733	-2.274	168.286	10.803
2005-04	75.375	120.388	92.777	5.300	100.521	-2.636
<i>Tasas de Crecimiento</i>						
2003-02	9,23%	0,02%	10,97%	-20,90%	0,26%	-25,64%
2004-03	-7,61%	4,25%	7,03%	-14,71%	10,22%	72,16%
2005-04	12,53%	38,37%	11,56%	40,19%	5,54%	-10,23%
Promedio	4,71%	14,22%	9,85%	1,53%	5,34%	12,10%

Cuadro 5.66

Evolución de la Afiliación a Salud: Aportante y Beneficiario

ECH 2002-2005. II Trimestre

	<i>Aportante</i>			<i>Beneficiario</i>		
	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido
<i>Totales</i>						
2002	371.336	643.783	1.606.506	203.041	22.225	16.263
2003	393.957	711.546	1.600.819	235.685	32.022	28.789
2004	385.568	762.603	1.765.395	195.318	25.205	25.042
2005	442.160	852.507	1.868.433	214.732	29.206	27.410
<i>Incrementos</i>						
2003	22621	67763	-5687	32644	9797	12526
2004	-8389	51057	164576	-40367	-6817	-3747
2005	56592	89904	103038	19414	4001	2368
<i>Tasas de Crecimiento</i>						
2003	6,09%	10,53%	-0,35%	16,08%	44,08%	77,02%
2004	-2,13%	7,18%	10,28%	-17,13%	-21,29%	-13,02%
2005	14,68%	11,79%	5,84%	9,94%	15,87%	9,46%

CAPITULO 6

ANALISIS Y DIRECCIONES A SEGUIR

Colombia, como muchos países de América Latina, mantiene un modelo de protección social en el cual los servicios provistos están ligados a esquemas de contribución. Ello implica que el acceso a beneficios del sistema está altamente relacionado con haber hecho contribuciones previas al sistema, y por lo tanto relacionado con el desempeño laboral del individuo.

La evasión típicamente implica la participación de empleadores y empleados, y el gobierno juega un rol ya sea de consentimiento o refuerzo inefectivo. Para ocultar la evasión, las firmas y los empleados exhiben gran inventiva. La evasión ocurre ya sea si las firmas no registran algunos o todos sus trabajadores, contratan trabajadores informalmente en lugar de una nómina estable, si argumentan que sus trabajadores son contratistas y no empleados, o si no realizan el pago total o parcial de sus contribuciones.

La racionalidad de la evasión y la elusión se relaciona con la estructura de costo-beneficio que los empleadores y los empleados enfrentan. El esquema enfrenta los incentivos a evadir del empleador con los del empleado (que se igualan en un evento de colusión). En el evento de que dicha colusión no sea lograda, dado que normalmente el esquema legal se encuentra apoyado en los empleadores como gestores del pago de la contribución (tanto de su aporte como el del trabajador, via retención previa), el trabajador se inclina por opciones como el empleo de cuenta propia, el empleo parcial o por contrato de obra, en los cuales, si bien la norma exige el pago de aportes, ellos pueden evadirse más fácilmente.

La evasión, en cuanto a las motivaciones del trabajador, puede considerarse como un elemento de inconsistencia intertemporal, pues las decisiones de corto plazo, relacionadas con el incremento del ingreso disponible se imponen por sobre las decisiones de largo plazo, relacionadas en particular con las pensiones. Básicamente el trabajador fija una baja prioridad al pago de las contribuciones de seguridad social en relación a otros gastos, esto se considera miopía: los trabajadores tienen una alta tasa de descuento en relación al consumo futuro, lo cual significa que lo valoran menos. Dicha

miopia puede tener diferentes grados. El trabajador racionalmente se preocupa por mantener su potencial productivo, dado que es el que le permite generar su ingreso de subsistencia. En razón a ello, el trabajador descompone su valoración de la tasa de descuento del consumo futuro en tres niveles. Uno, el más prioritario, la generación de ingreso de subsistencia. Dos, el mantenimiento de su potencial productivo, es decir, la posibilidad de acceder a servicios de salud. Y tres, la cotización a pensiones. Existen ciertos sub-óptimos, en particular relacionados con las contribuciones a salud. Uno de ellos es el caso en el que el empleador evade el pago a la contribución a salud dado que el trabajador le manifiesta estar afiliado al régimen subsidiado, en este caso el trabajador ofrece un costo comparativo de contratación menor que el de otros potenciales trabajadores que requerirían afiliación al régimen contributivo. Dicha patología afecta al 8.63% de los trabajadores asalariados de las 13 principales ciudades, en promedio y refleja un comportamiento racional en el cual el trabajador calcula cual es el patrón de protección social a su disposición que maximiza su utilidad. Otro caso es el de trabajadores que explícitamente se encuentran sin afiliación al régimen de salud. Es preocupante dado que es casi el doble de la patología anterior: 16.46% de los trabajadores asalariados no se encuentran afiliados a régimen de salud alguno. Por otra parte la falta de mayores elementos de inspección y vigilancia se puede apreciar en otras circunstancias literalmente perversas: la afiliación al régimen subsidiado en salud, con cargo al contrato de trabajo a término indefinido creció 12.10% entre el año 2002 y el 2006.

Un elemento preocupante, y que quizás pueda ser eliminado o reducido por el uso de la planilla única de aportes como mecanismo preventivo de inspección y vigilancia es el hecho claro de que el estado actual de dichos mecanismos, al nivel del mercado laboral Colombiano, es insuficiente. Las penalizaciones pueden no ser suficientemente graves, o la disponibilidad actual de inspectores del trabajo implica una baja probabilidad de aplicar dichas penalizaciones, lo cual implica que tengan un bajo valor esperado para el empleador (Bailey y Turner, 1997).

6.1 Elementos analíticos del análisis teórico del contrato de trabajo

En el capítulo 3 analizamos los elementos teóricos del contrato de trabajo y propusimos un esquema de análisis que resaltaba los diferentes momentos problemáticos del mismo. En términos generales, el contrato de trabajo debería expresar la convergencia de

elementos de la demanda y la oferta de trabajo. Desde la perspectiva de la teoría de capital humano, el contrato refleja mecanismos óptimos de reclutamiento laboral: contratos prolongados que reflejan en el largo plazo el deseo del empleador de reclutar trabajadores sumamente hábiles y ofrecerles acceso a los elementos más generosos del sistema de protección social. En este caso la duración del contrato supera la problemática del autoreforzamiento, que podría afectar los contratos a término fijo.

En general la lógica del modelo funciona adecuadamente para explicar el comportamiento de los componentes más formales del mercado de trabajo. Ocupaciones que exigen alto nivel de calificación y trabajadores hábiles muy calificados. Las principales debilidades empiezan a surgir a medida que se traslada la visión del análisis hacia los elementos menos formales del mercado de trabajo. Ocupaciones con bajos niveles de calificación y trabajadores de bajas habilidades tienen incentivos particulares para negociar alternativas contractuales sub-óptimas (Cooper, 1987). Este tipo de circunstancias ha sido analizado por la literatura de rigideces salariales neokeynesianas. El monto de la remuneración, la duración del contrato y los elementos de protección social a los cuales permite acceder dicho contrato son los elementos que se definen en la negociación entre empleadores y trabajadores, generalmente de forma óptima para empleador y/o trabajador, pero de forma sub-óptima en términos paretianos. Los trabajadores pueden acceder a elevada inestabilidad laboral, inestabilidad en el monto del ingreso, patrones de cobertura en protección social mínimos o nulos (de los cuales probablemente privilegiarán el acceso a salud como mecanismo de protección de su potencial laboral), en aras de obtener ingreso laboral. Los empleadores, dado el portafolio de ingresos y servicios que ofrece su contrato de trabajo, pueden sacrificar el contar con una fuerza de trabajo estable, pues dado el perfil de calificación de sus vacantes no requieren de ofrecer alternativas estables o competitivas de vinculación laboral.

En estos términos una consideración que ofrece nuestro análisis teórico es la posibilidad de que el contrato de trabajo separe la contribución y el mecanismo de protección social al cual dicha contribución da acceso. En dichos términos las contribuciones pueden manejarse como impuestos generales que aseguren la obtención de un estándar mínimo del mecanismo de protección social, con lo cual puede incrementarse el grado de cumplimiento al pago de los aportes, dado que no existen incentivos perversos a generar

contratos de trabajo basados en sub-óptimos (por ejemplo, el documentado caso de afiliación al régimen subsidiado como mecanismo de negociación laboral).

6.2 Contratos y mecanismos de extensión de la protección social

Uno de los principales resultados de la investigación es la alternativa de política laboral que se plantea ante el hecho de que el sistema de protección social este basado en el contrato de trabajo. Los resultados de nuestra investigación muestran que los contratos escritos de trabajo son realmente un mecanismo de cumplimiento de las regulaciones en torno a la protección social. Las incidencias de no afiliados o afiliados al régimen subsidiado, en salud, y al régimen de pensiones, se reducen notoriamente entre los ocupados asalariados que cuentan con contratos escritos de trabajo.

Cuadro 6.1

Afiliación a Régimen en Salud por tipo de contrato.

Promedio ECH 2002 – 2005. II Trimestre

Régimen en Salud	Contrato Verbal	A término fijo	A término indefinido	Total
Contributivo	39,28%	93,55%	96,92%	74,44%
Subsidiado	20,94%	2,02%	1,15%	8,78%
No afiliado	39,78%	4,43%	1,93%	16,78%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Como puede apreciarse en la Tabla 6.1, la afiliación al régimen contributivo se incrementa a más del 90% entre los trabajadores con contrato escrito de trabajo. Por otra parte, patologías como la afiliación al régimen subsidiado o la no afiliación a régimen alguno se reducen al pasarse de contratos verbales a contratos escritos. El mercado de trabajo, por su propia dinámica, parece estar colaborando en el incremento de la cobertura del sistema de protección social. Entre 2002 y 2005 el empleo total creció 3.05%, con un mayor crecimiento del empleo asalariado (3.97%) que del empleo por cuenta propia (1.8%) (ver Cuadro 6.2). Una vez se descompone el empleo asalariado por modalidad contractual, puede verse que el empleo con contrato a término fijo tuvo la mayor dinámica, ya creció 8.35% en el período de análisis, contra 5.82 del empleo con contrato verbal de trabajo y 5.03% del empleo con contrato a término indefinido.

El efecto de dicha dinámica sobre el sistema de protección social no es insignificante. Por ejemplo, la afiliación al régimen contributivo en salud con cargo al contrato a término fijo creció 9.85% (ver Cuadro 6.3). Otra dinámica que puede ser favorable o desfavorable dependiendo si se analiza desde la perspectiva legal laboral o de protección social es el comportamiento de la afiliación al régimen subsidiado con cargo al contrato verbal de trabajo, lo cual es, en cierto modo, una alternativa de protección social para trabajadores en circunstancias laborales informales. Dicho elemento creció 14.22% entre el 2002 y el 2005.

Cuadro 6.2

Comportamiento del Empleo en la Coyuntura Reciente.

ECH 2002 – 2005. II Trimestre.

Criterio	Total Ocupados	Otro ocupado	Asalariado	Contrato Verbal	Contrato escrito	A término fijo	A término indefinido
<i>Totales</i>							
2002	7.430.765	3.178.193	4.252.572	1.578.252	2.533.813	744.249	1.702.499
2003	7.667.084	3.235.592	4.431.492	1.647.695	2.612.912	799.302	1.699.990
2004	7.748.561	3.188.033	4.560.528	1.543.970	2.866.921	851.316	1.880.089
2005	8.129.636	3.350.401	4.779.235	1.686.106	2.999.553	946.163	1.967.408
<i>Incrementos</i>							
2003-02	236.319	57.399	178.920	69.443	79.099	55.053	-2.510
2004-03	81.477	-47.560	129.036	-103.725	254.008	52.014	180.099
2005-04	381.075	162.368	218.707	142.136	132.632	94.847	87.320
<i>Tasas de Crecimiento</i>							
2003-02	3,18%	1,81%	4,21%	4,40%	3,12%	7,40%	-0,15%
2004-03	1,06%	-1,47%	2,91%	-6,30%	9,72%	6,51%	10,59%
2005-04	4,92%	5,09%	4,80%	9,21%	4,63%	11,14%	4,64%
Promedio	3,05%	1,81%	3,97%	2,44%	5,82%	8,35%	5,03%

La afiliación a pensiones es un elemento claramente preocupante. Por una parte, como ya se analizó en el Capítulo 5, los incrementos en la cobertura en pensiones no se han dado con cargo al contrato escrito de trabajo, ni siquiera con cargo al empleo asalariado, sino a través del empleo por cuenta propia. Si bien puede reconocerse la miopía intertemporal del trabajador que tiende a privilegiar el acceso a salud por encima del acceso a pensiones, ello sólo explicaría el componente inferior del empleo asalariado, es decir, el más informal (empleos de baja remuneración, contratos verbales, etc) pero no por ello disculpa la baja cobertura que tiene la afiliación a cualquier régimen de

pensiones existente entre trabajadores con contrato escrito de trabajo. Este es claramente un aspecto que requiere el refuerzo de la ley mediante una exigente política de inspección, vigilancia y sanción a los infractores.

6.3 Elementos administrativos

Un elemento que suele considerarse como un posible campo de acción para evitar la evasión y la elusión sale un poco de la órbita de este proyecto de investigación, pero es importante tenerlo en cuenta. Hace referencia a los cambios administrativos. Una de las razones para evadir/eludir el pago de las contribuciones a seguridad social es la carencia de mecanismos administrativos que permitan identificar el no pago y reforzar el pago. Para el caso Colombiano, el uso de la planilla única de cotización puede resultar un excelente mecanismo de control preventivo de la evasión y la elusión.

Combinar la recolección de los aportes a seguridad social con el recaudo tributario puede resultar en mayor cumplimiento a las normas dado que se puede optimizar el uso de los mecanismos de recaudo. No obstante, un elemento de cautela debe introducirse en este aspecto, dado que el mercado de trabajo puede no tener la mayor confianza en que el gobierno traslade al sistema de protección social los recursos recaudados.

Por otra parte, gran parte de las patologías relacionadas con las irregularidades de la relación contratos de trabajo – mecanismos de protección social están relacionadas con el elemento de inspección y vigilancia. Dicho componente, a pesar de ser un asunto clave en cualquier iniciativa de política dirigida a extender la cobertura de la protección social, es un elemento incierto en el contexto actual. Las actividades de inspección y vigilancia que se realizan actualmente son reactivas y se circunscriben a las relaciones laborales establecidas mediante contratos de trabajo, con lo cual no se llega a niveles óptimos de aplicación de la política tanto en términos del *timing* adecuado de la vigilancia (la política es reactiva y no proactiva, se dirige a remediar y no a prevenir) como en términos del margen de cobertura legal (quedan excluidas las relaciones laborales establecidas por otras formas contractuales, como contratos de prestación de servicios, contrato por obra o contrato por comisión). Es en este elemento de cobertura legal donde existe uno de los mayores desafíos institucionales, toda vez que mediante esta tercerización laboral se está generando una evasión soterrada de la carga del aporte a protección social que el empleador debe asumir, y en el que el sector público es a su

vez juez y parte, si tomamos como ejemplo el caso de los trabajadores de los hospitales públicos adscritos a la Secretaría de Salud de Bogotá, quienes, en su gran mayoría, se encuentran vinculados con contratos de prestación de servicios. Esta patología ha sido resaltada a nivel internacional por otros estudios (ver OIT, 2003).

Referencias

Acosta, Olga., Luis F Gamboa (2005). “Una Aproximación al Financiamiento de un Sistema de Protección Social en Colombia”. *Borradores de Investigación Facultad de Economía*. Universidad del Rosario. No. 69 Junio.

Acosta, O., Ramírez, M., Cañón, C. (2005). “La Viabilidad del Sistema de Salud qué dicen los estudios” *Documentos de Trabajo* No. 12, Fundación Corona

Amarante, V., Arim, R. (2005). *Los Efectos de la Reforma Laboral de 2002 en el Mercado Laboral Colombiano* (versión preliminar). Bogotá.

Ashenfelter, O. (1998) *Labor Economics: Worth Series in Outstanding Contributions* (Worth Series in Outstanding Contributions) Worth Publishers

Bailey, C.; Turner, J. (1997). *Contribution Evasion and Social Security: Causes and Remedies*, Organización Internacional de Trabajo, Mimeo

Banco Mundial (2005) *Shocks and Social Protection: Lessons from the Central American Coffee Crisis*, Vol 2: Detailed Country Cases Reporte No. 31857 –CA. Banco Mundial, Washington DC

Bertranou, F.; Jiménez, O. (2005) “Social protection in Latin America: The challenges of heterogeneity and inequity”, *International Social Security Review*, Vol. 58, No. 2-3

Blank, R. (1994) *Social Protection vs. Economic Flexibility: Is There a Tradeoff?* (National Bureau of Economic Research--Comparative Labor Markets Series) University Of Chicago Press

Borooah, Vani K. (2001), “Logit an Probit: Oredered and multinomial models”. *Sage University papers series on quantitative applications in the Social Sciences*, Series 07-138

Boone, J. y Bovenberg, L. (2004). "The optimal taxation of unskilled labor with job search and social assistance". *Journal of Public Economics*, 88, pp. 227-2258.

Boone, J., Bovenberg, L. (2002). "Optimal labour taxation and search". *Journal of Public Economics*, 85, pp. 53-97.

Brousseau, E.; Glachant, J.M. (2002) *The Economics of Contracts: Theories and Applications* Cambridge University Press

Buckley, F. (2004) *Just Exchange: A Theory of Contract (The Economics of Legal Relationships)* Routledge

Champlin, D. (2004) *Institutionalist Tradition In Labor Economics*, M.E. Sharpe; New Ed editions.

Cooper, R. (1987), *Wage and Employment Patterns in Labor Contracts: Microfoundations and Macroeconomic Implications (Fundamentals of Pure and Applied Economics Series)*. Routledge; 1 edición

Cooper, R. (2002) *Wage & Employment Patterns in Labor Contracts*. Routledge; 1 edición

CRECE (2001), *Creación del Sistema Social de Riesgo para Colombia, Informe Final*. Centro de Estudios Regionales, Cafeteros y Empresariales. Manizales.

Devine, R.; Kiefer, N. *Empirical Labor Economics: The Search Approach* Oxford University Press, USA

Echeverry, J., Santamaria, M. (2004). "The Political Economy of Labor Reform in Colombia." *Documento CEDE* 2004-22.

Econometría S.A – S.E.I. *Determinación de la Magnitud y Características de la Evasión y Elusión en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y sus Implicaciones para el Desarrollo del Sistema en el Distrito Capital*. Informe Final.

Ehrenberg, R.; Smith, R. (2005) *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* (9th Edition) Addison Wesley

Escobar, M., Panopoulou, P. (2003) "Salud". En *Fundamentos económicos de la paz*.

Farné, S., Nupia, O. y García, N. (1999). "Costos laborales, productividad, competitividad y empleo", en García, N. (Ed.), *Empleo, Un Desafío para Colombia*, OIT. Lima, 153-190.

Fedesarrollo (2001a). "Consultoría para la focalización, cobertura y efectividad de la red de protección social en Colombia" *Informe final: ICBF*. Bogotá. Junio.

Fedesarrollo (2001b). "Hacia una Red de Protección Social para Colombia". *Informe presentado al Banco Mundial y al Banco Interamericano de Desarrollo*. Bogotá. Junio.

Fedesarrollo (2001c). "Consultoría para la focalización, cobertura y efectividad de la red de protección social en Colombia." *Informe final: El sistema subsidiado de seguridad social en salud*. Bogotá. Junio.

Fedesarrollo (2001d). "Consultoría para la focalización, cobertura y efectividad de la red de protección social en Colombia." *Informe revisado: el fondo de solidaridad pensional*. Bogotá. Junio.

Fedesarrollo (2001e). "Consultoría para la focalización, cobertura y efectividad de la red de protección social en Colombia." *Informe final sobre la Red de Solidaridad Social y sobre el Programa Revivir*. Bogotá. Junio.

Fedesarrollo (2001g). "Consultoría para la focalización, cobertura y efectividad de la red de protección social en Colombia." *Informe final: Becas Paces*. Bogotá. Junio.

Gaviria, A. (2004). "La Ley 789 de 2002: Funciono o no?" *Documento CEDE 2004-45*.

GES -Grupo de Economía de la Salud. (2003) “Resultados económicos de la reforma a la salud en Colombia”. *Observatorio de la Seguridad Social* No. 7,. Universidad de Antioquia. Medellín, Junio.

Gordon, R. (1990) “What is New-Keynesian Economics?”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 28, 3.

Greene, W. H. (2000), *Econometric Analysis*, Englewood Cliffs, Prentice Hall

Guataquí, J., Fajardo, L. (2000). “La Corte Constitucional y la Flexibilidad del Mercado Laboral”, *Economía Institucional*, No. 3, pp. 80-103.

Guataquí, J. (2001). “La Incidencia del Contrato de Trabajo en el Mercado Laboral Colombiano”, *Revista de Economía del Rosario*, Vol. 4, pp. 173-198.

Guataquí, J., Taborda, R., (2003). “Firm level evidence of efficiency wages and labor turnover in Colombia’s Manufacturing Industry”, *Borradores de Investigación, Facultad de Economía*, Universidad del Rosario, No. 37.

Guerrero, R., (2005), “El sistema de protección social en Colombia”, en “Está Colombia preparada para proteger a sus pobres?, Sistemas de Protección Social en Colombia”, *Debates de Coyuntura Social*, No. 16, Fedesarrollo.

Heckman, J. (1979). “Simple Selection Bias as a Specification Error”. *Econometrica*, 47(1), 153-162

Heckman, J., Pages, C. (2000). The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Markets, *IADB Working Paper* 430.

Heckman, J., Pages, C. (2004). “Introduction”, en *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. J. Heckman, Pages. C. (Eds.) Chicago, NBER.

Heijke, H.; Muysken, J. (2000) *Education and Training in A Knowledge Based Economy* (Applied Econometrics Association) Palgrave Macmillan

Kugler, A., Kugler, M. (2005). *The Labor market effects of payroll taxes in a middle income country: evidence from Colombia*. Mimeo.

Kugler, A. (2000). “The Incidence of job security regulations on labor market flexibility and compliance in Colombia: Evidence from the 1990 reform”, *IADB Research Working Paper R-393*.

Kugler, A., (1999). “The Impact of Firing Costs on Turnover and Unemployment: Evidence from the Colombian labor market reform”, *International Tax and Public Finance Journal*, 6, 389 – 410.

Lechner, M.; Pfeiffer, F.(2001) *Econometric Evaluation of Labour Market Policies* (ZEW Economic Studies) Physica-Verlag Heidelberg; 1 edición

Lopez, H. (1996) *Ensayos sobre Economía Laboral Colombiana*, FONADE – Carlos Valencia Editores.

Lopez H., James Alm., (2003) *Impuestos Sobre La Nómina En Colombia*, documento elaborado para la Misión del Ingreso Público, Fedesarrollo.

Macho, I.; Perez, J. (2001) *An Introduction to the Economics of Information*. Oxford University Press, USA; 2 edition

Mangum, G.; Phillips, P. (1998) *Three Worlds of Labor Economics* M.E. Sharpe

Mason, A.; Vakis, R. (2005) “Choques y Protección Social”, *Ensayos sobre Economía Cafetera* No 21, Federación Nacional de Cafeteros de Colombia

Ministerio de la Protección Social (2005) *Jurisdicción y Sede de las Inspecciones de Trabajo*, Bogotá, Cargraphics.

Morales, A. (2002). *Diagnóstico preliminar Familia y Niñez*. Departamento Nacional de Planeación. Borrador preliminar.

Murphy, K. (1992). "Determinants of contract duration in collective bargaining agreements", *Industrial and Labor Relations Review*, 45, 352-365.

Murphy, K., (2000). "What effect does uncertainty have on the length of labor contracts?", *Labor Economics*, 7, 191-201.

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

Núñez, J. (2004). *Éxitos y Fracasos de la Reforma Laboral*. Bogota, CEDE - Universidad de los Andes. Borrador para Comentarios.

OIT (2003). *La Protección Social Cuenta*, Organización Internacional de Trabajo. Ginebra

Perotti, R (2000). "Public Spending on Social Protection in Colombia: Analysis and Proposals". En *Institutional Reforms in Colombia*, dirigido por A. Alesina. Working Papers Series. N° 15. Fedesarrollo. Agosto.

Repetto F. y Sanguinetti J. (2001). *Inventory of Social Protection and Poverty Reduction Programs in Latin America and the Caribbean: a first approximation*. Center for Institutional Development Studies. University of San Andrés. Argentina. Publicación del Diálogo Regional de Política, del Banco Interamericano de Desarrollo. "First Meeting of the Poverty Reduction and Social Protection Network". Washington, DC.

Rogerson, R., Wright, R. (2002). "Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey". *PIER Working Paper* 02-041.

Shapiro, J. (2004). "Income taxation in a frictional labor market". *Journal of Public Economics*, 88, pp. 465-479.

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

Tokman, V. (2006). “Inserción Laboral, Mercados de Trabajo y Protección Social”. *Serie Financiamiento del Desarrollo*, CEPAL-GTZ

Vélez, A. (2002), “Nuevas bases jurídicas de la Reforma a la Seguridad Social en Colombia”, *Rev Enferm IMSS* 2002; 10 (1): 45-53

Villegas, J. (2005), *Derecho Administrativo Laboral*, Tomo I, Principios Estructuras y Relaciones Individuales, Ed. Legis, Séptima Edición.

Yellen, J. (1984) “Efficiency Wage Models of Unemployment”, *American Economic Review*, Vol. 74, No. 2.