INFORMALIDAD LABORAL EN COLOMBIA

La informalidad laboral se ha convertido en un tema común en la literatura económica en América Latina donde Colombia no es la excepción, más aún cuando los niveles presentados en la última década se encuentran alrededor del 50% (Rodríguez & James, 2017), de hecho, podría considerarse como una característica permanente del mundo del trabajo en América Latina (Sánchez, 2013). De igual forma, la OCDE señala que en regiones como Asia Meridional y algunas partes de África los niveles de informalidad superan el 50% llegando, inclusive, al 70% (García Cruz, 2009).

Para entender la informalidad laboral deben entenderse lo que se han considerado las principales causas y explicaciones. A su vez, se encuentra en la literatura que varios autores señalan aspectos estructurales de la economía y aspectos institucionales como las dos principales explicaciones de este fenómeno (Quejada Pérez, Yánez Contreras, & Cano Hernández, 2014), (Uribe, Ortiz, & Castro, 2006), (Jiménez Restrepo, 2012) . De hecho, puede señalarse como una tercera opción aquella que toma elementos de las dos anteriores denominada la visión de los mercados internos de trabajo (MIT) (Uribe, Ortiz, & Castro, 2006).

Para abordar una breve descripción de las causas estructurales e institucionales hay que remitirse a una aproximación de la definición de lo que se considera la informalidad laboral. No obstante, al no existir un consenso general de lo que comprende este concepto, se hace necesario enunciar algunos aspectos comunes en los distintos enfoques. Puede considerarse que la informalidad laboral es un fenómeno que se presenta en un fragmento de la población caracterizado por su baja productividad, trabajo no calificado y un uso bajo u obsoleto de tecnologías que presenta limitaciones al integrarse a los modelos económicos y sociales establecidos (Quejada Pérez, Yánez Contreras, & Cano Hernández, 2014).

Además, la Organización Internacional del Trabajo OIT en la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo realizada en 1993 emitió la resolución de estadísticas del trabajo en la que conceptuó al sector informal:

…como un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Las relaciones de empleo - en los casos en que existan - se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales, y no en acuerdos contractuales que supongan garantías formales. (Organización Internacional del Trabajo, 1993)”

En cuanto a las causas estructurales se encuentra que la informalidad laboral puede verse como el resultado de un bajo desarrollo de la economía caracterizado por la baja capacidad de absorción de la fuerza laboral disponible. Y aquella porción de la población que no es absorbida laboralmente se ve forzada a desarrollar actividades informales caracterizados por bajos salarios (Uribe, Ortiz, & Castro, 2006). Además, el hecho de presentarse en la economía de un país un sector moderno y otro tradicional crea tensiones entre formalidad e informalidad reflejadas en diferentes niveles de productividad que a su vez se manifiestan en bajos o altos salarios (Rodríguez & James, 2017).

Este enfoque, desde su perspectiva más funcionalista señala tres grupos que compondrían la informalidad laboral. El primero se relaciona con las actividades desarrolladas alrededor de la producción y venta de subsistencia; el segundo, tiene que ver con las actividades que dependen del sector formal en cuanto a sus dinámicas de producción; por último, se encuentra el grupo vinculado a la producción y empleo de pequeña escala con relativos niveles de acumulación y tecnología (Sánchez, 2013).

Por su parte, el enfoque institucional plantea que la informalidad laboral es el resultado de medidas impuestas por el Estado que se convierten en restricciones y costos a los empresarios (Sánchez, 2013), es decir, barreras para su formación y funcionamiento. En este sentido, puede asociarse la informalidad con el incumplimiento de las normas legales incentivado por las cargas fiscales y las ineficiencias del Estado (García Cruz, 2009)

Este enfoque plantea esas restricciones como regulaciones estatales de diversa índole, por ejemplo, la variedad de impuestos y requisitos para constituir las empresas. Además, señala la regulación de aspectos como el salario mínimo, el sistema de pensiones y la política de parafiscales como incentivos para permanecer en la informalidad (Rodríguez & James, 2017).

No obstante, las diferencias entre estos dos enfoques, tanto el estructuralismo como el institucionalismo, ambos coinciden en que las actividades desarrolladas bajo la informalidad no deben considerarse marginales, sino por el contrario, estas contribuyen en una manera significativa al empleo y la producción (Sánchez, 2013). Por tanto, el análisis y las medidas tomadas en torno a la informalidad laboral se hacen pertinentes, más aún en el contexto nacional que, como se enunció anteriormente, presenta niveles de informalidad alrededor del 50%.

En cuanto a la informalidad laboral en Colombia, la información es recolectada a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE la cual proporciona información acerca de la fuerza de trabajo del país. Además, toma en cuenta aspectos como sexo, edad, nivel educativo, entre otros. Esta encuesta adopta las recomendaciones emitidas por la OIT a través de la Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal de 1993. En esta se señala que “las actividades del sector informal constituyen una parte importante del volumen total de empleo y contribuyen de manera significativa a la generación de ingresos” (Organización Internacional del Trabajo, 1993).

De acuerdo con cifras del DANE reportadas en el Boletín Técnico de abril 2021 (DANE, 2021), la proporción de ocupados informales es del 48,1% en febrero de 2021 en las 13 ciudades y áreas metropolitanas y del 49,2% en 23 ciudades y Áreas Metropolitanas.

En cuanto a la informalidad por sexo en Colombia, el DANE señala que para el trimestre comprendido entre diciembre de 2020 y febrero de 2021 la proporción de mujeres fue del 49,1% frente a la del 48,6% en el trimestre diciembre 2019 – febrero 2020, presentando un aumento del 0,5%. Para el caso de los hombres, en el trimestre diciembre 2020 – febrero 2021 la proporción fue de 47,4% mientras que en el mismo trimestre del año anterior la proporción fue de 45,2%, registrando un aumento 2,2%.

De la misma manera, en el Boletín Técnico del DANE, se encuentra que las ciudades con mayor proporción en informalidad fueron Cúcuta con el 72,5%, Sincelejo con el 67,3% y Santa Marta con el 66,1%. A su vez, las de menor proporción fueron Tunja con el 40,3%, Manizales con el 40,5% y Bogotá con el 42,7%.

De acuerdo con esta información del DANE, alrededor de cinco millones de trabajadores en las 13 ciudades principales son informales, por lo que la informalidad en Colombia constituye un tema importante. Además, se encuentra, que la educación tiene un efecto en la incidencia de la informalidad. Cuando se presenta un nivel educativo alto se reduce la informalidad; también se ha encontrado que la informalidad presenta una correlación con la capacidad de generación de ingresos. También es importante señalar que la informalidad rural alcanza el 80% (Observatorio Laboral LaboU, 2018).

# Referencias

DANE. (Abril de 2021). Boletín Técnico. *Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá.

García Cruz, G. (2009). Evolución de la informalidad laboral en Colombia: determinantes macro y efectos locales . *Archivos de Economía*.

Jiménez Restrepo, D. M. (2012). LA INFORMALIDAD LABORAL EN AMÉRICA LATINA: ¿EXPLICACIÓN ESTRUCTURALISTA O INSTITUCIONALISTA? *Cuadernos de Economía*.

Observatorio Laboral LaboU. (2018). PERFIL ACTUAL DE LA INFORMALIDAD LABORAL EN COLOMBIA: ESTRUCTURA Y RETOS . *Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario*.

Organización Internacional del Trabajo. (1993). Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal, adoptada.

Quejada Pérez, R., Yánez Contreras, M., & Cano Hernández, K. (2014). DETERMINANTES DE LA INFORMALIDAD LABORAL: UN ANÁLISIS PARA COLOMBIA. *Investigación & Desarrollo*.

Rodríguez, M., & James, J. (2017). La informalidad laboral colombiana en los últimos años: Análisis y perspectivas de política pública. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 89-128.

Sánchez, R. (2013). Enfoques, conceptos y metodologías de medición de la informalidad laboral en Colombia. *Lecturas de Economía*, 9-43.

Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & Castro, J. A. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo*.