



El Mercado Laboral en Colombia: Las dinámicas de la informalidad

Ximena Cadena y Camilo Gutierrez¹

El mercado laboral colombiano presenta altos niveles de informalidad. Según el Índice de Pobreza Multidimensional, 80,0% de los hogares colombianos tenían privación en la dimensión de empleo por tener entre sus miembros un trabajador informal en 2012 (DANE, 2013). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, en 2010 Colombia era el tercer país más informal de Latinoamérica (72% del total de empleados) después de Bolivia y Paraguay. Actualmente cerca de 65% de las contrataciones de las empresas no cumplen con las obligaciones de seguridad social (Clavijo, Vera y Cabra, 2013). La informalidad en el empleo implica vulnerabilidad, los trabajadores informales por lo general no cotizan a pensiones ni ahorran en cesantías por lo que no tienen posibilidad de asegurar ingresos cuando no puedan trabajar. El problema de la informalidad ha preocupado por años a los gobiernos en Colombia. Recientemente, con la Ley 1429 de 2010 denominada “Ley de Formalización y Generación de Empleo”, se buscó aumentar los incentivos a la formalización de las empresas y los empleados a través de alivios en impuestos y en costos a la nómina, microcréditos para jóvenes empresarios, asistencia técnica a las empresas, capacitación para el trabajo, entre otros. También, la reforma tributaria de 2012 eliminó los parafiscales (aportes al SENA y al ICBF) y generó incentivos tributarios para reducir los costos asociados a la nómina para aquellas empresas que se formalicen. La informalidad laboral en Colombia ha sido además una limitante para lograr los efectos esperados en las reformas a la seguridad social de la última década y condiciona el diseño de una nueva generación de reformas en este frente que está en trámite actualmente.

Las condiciones laborales de las personas en un momento determinado dependen en gran medida del nivel de actividad de la economía y de factores estructurales asociados a los costos de contratación. En Colombia se hace un seguimiento periódico muy detallado a los niveles de empleo, subempleo, formalidad, participación, y otras variables del mercado laboral. Sin embargo, el estudio de las trayectorias del empleo y las transiciones laborales que permite entender la evolución de cada individuo en el mercado laboral es reciente y limitado, hasta ahora, por la falta de disponibilidad de datos longitudinales (información para las mismas personas en diferentes momentos del tiempo). La Encuesta Longitudinal Colombiana de la Universidad de los Andes (ELCA) está llenando ese vacío.

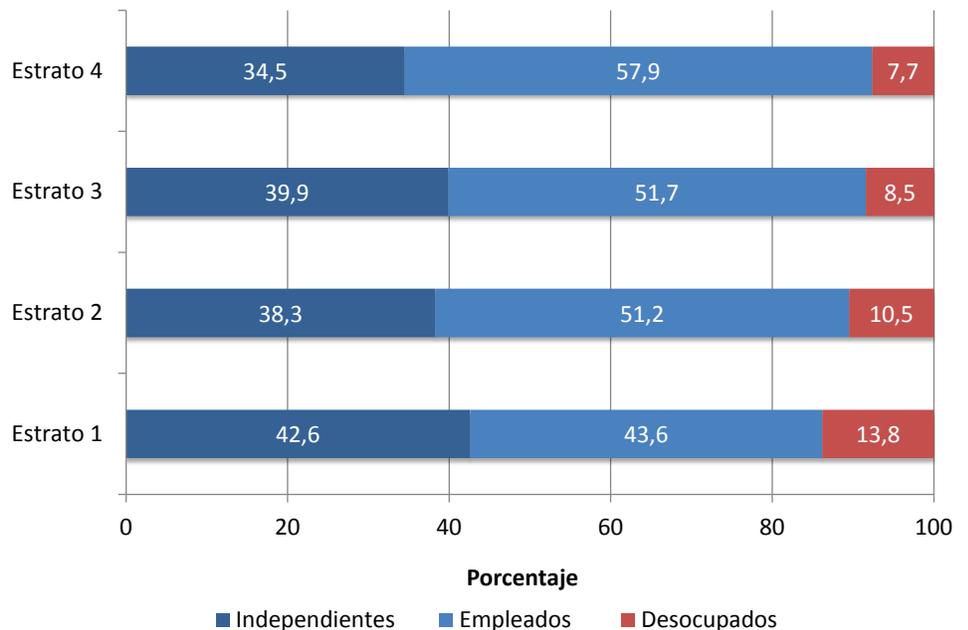
La ELCA 2010 contiene información sobre la actividad laboral del jefe del hogar y su cónyuge, el tipo de trabajo que realizan, las condiciones en las que trabajan y algunas preguntas específicas sobre los beneficios que reciben para los empleados y sobre las características de la actividad o emprendimiento para los independientes. Además, por ser el primer levantamiento de información de una serie en la que se seguirán a las mismas personas a través del tiempo, en 2010 se indagó retrospectivamente sobre la historia laboral de los encuestados: el primer empleo, el trabajo anterior y el trabajo actual. Esto permite conocer las dinámicas laborales de los individuos: duración en los trabajos –o el tiempo que han pasado buscando trabajo–, las razones para cambios de actividad, la evolución en la remuneración y en la formalidad de su empleo o negocio, entre otras. Esta información se encuentra para personas que viven en estratos 1 a 4 de la zona urbana en las regiones

¹ Directora y Asistente de la ELCA respectivamente.

Atlántica, Central, Pacífica, Oriental y Bogotá. Adicionalmente, otros módulos de la encuesta permiten conocer las características socioeconómicas de los participantes y sus hogares.

En este boletín se presenta una breve descripción sobre el mercado laboral urbano en Colombia, las transiciones laborales, la informalidad y la estabilidad laboral de las personas con base en los datos recolectados en la primera ronda de la ELCA durante el primer semestre del 2010. En la siguiente sección se presenta un análisis descriptivo del mercado laboral en Colombia con énfasis en las diferencias entre los trabajadores formales e informales. Posteriormente se aprovecha la información retrospectiva para estudiar las dinámicas individuales y las transiciones entre trabajos y los periodos de desempleo de los colombianos.

Gráfico 1: Distribución de independientes, empleados y desocupados (% de la PEA)



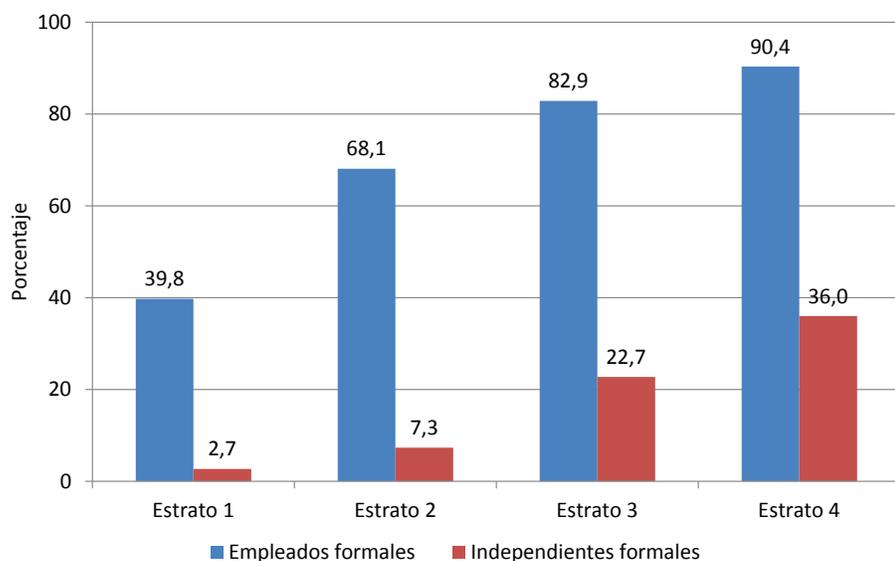
Fuente: ELCA, 2010

Trabajadores formales e informales

El módulo de mercado laboral de la ELCA permite identificar la población ocupada, desocupada e inactiva. La población ocupada representa el 89,3% de la población económicamente activa (PEA) de los estratos 1 a 4, y el 10,7% restante corresponde a población desocupada. Los resultados del mercado laboral difieren a nivel regional. Específicamente, la menor tasa de desocupación se encuentra en la región Central (4,9%), mientras que la mayor se encuentra en la Atlántica (13,5%). Las regiones Oriental, Bogotá y Pacífica tienen tasas de desempleo cercanas al promedio (9,4%; 9,7%; y 12,3% respectivamente). A nivel de estrato socioeconómico se presenta una caída de la tasa de desocupación al aumentar el estrato. Esta tasa va del 13,8% en el estrato 1 hasta llegar a 7,7% en el estrato 4. La población ocupada puede dividirse en dos sub-grupos: los empleados que se encuentran vinculados laboralmente a una empresa, y los independientes que trabajan por cuenta propia, son patrones o empleadores, o trabajadores de su propia finca. En el Gráfico 1 se presenta la distribución de la PEA entre trabajadores –empleados e independientes- y desocupados. El 51,9% de la población económicamente activa es empleada, mientras que el 43,7% es independiente. Al interior de los ocupados, la distribución entre empleados e independientes también varía por región y estrato. Específicamente, la mayor concentración de independientes entre los ocupados se presenta en la región Atlántica (49,2%) y en el estrato

1 (48,3%), mientras que la mayor concentración de empleados está en la región Central (53,1%) y en el estrato 4 (57,7%).

Los ocupados también pueden clasificarse, según sus condiciones laborales, en formales e informales. Diferentes autores y fuentes de información utilizan distintos criterios para establecer lo que se denomina un trabajo formal. Algunos se basan en el tamaño de la empresa, el número de empleados, el registro que tiene o el tipo de contabilidad que lleva. En este documento se utiliza la definición basada en la contribución a salud y pensiones de forma simultánea. Un trabajador se considera formal si cotiza a la seguridad social -salud y pensiones-. De acuerdo con esta definición, 44,0% de los ocupados son formales y el 56,0% restante son informales. Los independientes tienen una mayor concentración de informales (88,0%) que los empleados (31,7%). En el Gráfico 2 se observa que la formalidad laboral aumenta a medida que aumenta el estrato socioeconómico, tanto para empleados como para independientes. A nivel regional, la mayor concentración de empleados formales se encuentra en Bogotá (47,1%) y la menor en la región Atlántica (15%). La distribución geográfica de la formalidad en los independientes sigue el mismo patrón que la de los empleados pero en niveles muy inferiores. En Bogotá, 10,4% de los independientes cotizan a salud y a pensiones y en la región Atlántica solamente 1,1% lo hace.

Gráfico 2: Formalidad laboral de los empleados e independientes por estrato

Fuente: ELCA, 2010

En la Tabla 1 se muestra que los trabajadores formales difieren de los trabajadores informales en algunas características básicas. En promedio, los trabajadores informales son dos años mayores que los formales, pero tienen 4 años menos de educación. 53,9% de los trabajadores formales tienen vivienda propia mientras que 45,1% de los informales la tienen. Tener un trabajo formal parece incidir en la posibilidad de tener acceso a servicios financieros. Por una parte, quienes son formales logran obtener créditos regulados (con entidades financieras, fondos de empleados, cajas de compensación, etc.) en mayor proporción que los informales, mientras que el crédito informal (prestamistas, familiares y amigos) es una alternativa de financiamiento a la que tienen que recurrir

Tabla 1: Características de los trabajadores formales e informales

Características	Formales	Informales
Edad promedio (años) *	40,0	42,1
Años de educación promedio ***	11,8	7,8
Porcentaje de personas con vivienda propia *	53,9%	45,1%
Porcentaje de personas que acceden a crédito formal ***	58,9%	36,8%
Porcentaje de personas que acceden a crédito informal ***	4,7%	12,5%
Porcentaje de personas que ahorran ***	35,3%	16,8%
Tiempo en el trabajo actual (años)	10,1	10,2
Porcentaje de personas que viven en hogares donde han ocurrido e eventos desestabilizadores	23,6%	30,3%

*estadísticamente significativo al 90% **95% y ***99% de confianza

Fuente: ELCA, 2010

con mayor frecuencia quienes son informales. Por otra parte, la proporción de informales que reporta ahorrar parte de los ingresos que recibe es la mitad de la proporción de los formales. Hay que decir que la capacidad de ahorro de los trabajadores, ya sean formales o informales, es mucho mayor que la de los desempleados e inactivos (5,2% y 6,5% respectivamente). Los trabajadores informales son más vulnerables a choques que pueden desestabilizar el hogar, el 30,3% vive en hogares que sufrieron en los últimos 12 meses choques de salud, empleo, violencia, entre otros, mientras que, el 23,6% de los formales experimentaron choques. Además, las acciones que deben tomar como respuesta a estos choques hacen que los hogares con trabajadores informales sufran por más tiempo las consecuencias

del evento desestabilizador. Mientras los hogares con trabajadores formales gastan sus ahorros o recurren a pedir ayuda a familiares o amigos ante un evento inesperado, los informales cambian a sus hijos de colegio o universidad, tienen que endeudarse o aumentar su oferta laboral en una mayor proporción.

Los trabajadores formales ganan más, duran en promedio más tiempo en sus trabajos y lo hacen de manera consistente. Los ingresos laborales (salarios para los empleados y ganancias para los independientes) difieren considerablemente entre formales e informales. La remuneración promedio de las personas informales equivale al 40,7% de la de los formales. Además, 31,1% de los trabajadores formales duraron más de dos años en su trabajo anterior y en su trabajo actual; mientras que 27,6% de los informales mantuvieron esa estabilidad. La estabilidad en el empleo está asociada con mejores condiciones laborales. Las personas ubicadas en el primer quintil en la distribución del tiempo de duración en el trabajo anterior (menos estables) indican como principal motivo de retiro la terminación de su trabajo temporal, seguido de las condiciones de trabajo insatisfactorias. Para las más estables, entre los motivos para dejar el trabajo anterior se destacan pensionarse y la oportunidad de tener un trabajo mejor.

Transiciones laborales y formalidad

Las diferencias entre trabajadores formales e informales sugieren una alta correlación entre características personales y la condición laboral. Las características personales influyen sobre la posibilidad de acceder a trabajos formales, y a su vez, la formalidad en el

trabajo condiciona el bienestar de las personas. Aunque no es posible establecer relaciones de causalidad, en esta sección se examina la evolución de las personas en el mercado laboral y las transiciones que experimentan entre ocupaciones y sectores. Esto con el objetivo de caracterizar a quienes logran migrar de la informalidad a la formalidad entre su trabajo anterior y su trabajo actual.

Existe cierta inercia en la formalidad en el mercado laboral. 81,8% de las personas que actualmente son formales, también eran formales en su trabajo anterior. Así mismo, 83,6% de las personas que en el trabajo anterior eran formales fueron formales en su primer trabajo. Para los informales, 51,3% de quienes son informales actualmente lo eran en su trabajo anterior, y 49,2% de las personas que en el trabajo anterior eran informales fueron informales en su primer trabajo. En la Tabla 2 se presenta la matriz de transición del mercado laboral colombiano, esta muestra los movimientos de las personas entre el trabajo anterior y la ocupación actual entre los distintos tipos de trabajo, el desempleo y la inactividad. Las personas que eran formales en el trabajo anterior son más propensas a permanecer

probabilidad de convertirse en independientes informales (23,5%) por falta de oportunidades. 43,9% de quienes eran empleados informales en su trabajo anterior y se convirtieron en independientes aduce haberlo hecho porque no conseguían un empleo. Para los que eran empleados formales esta razón explica la transición de 30,1% de ellos. Otros motivos están relacionados con lo atractivo de “ser su propio jefe”. Una tercera parte de quienes eran empleados formales y se convirtieron en independientes lo hizo con la expectativa de mejorar sus ingresos.

Passar de la informalidad a la formalidad no es fácil. Algunas de las características de las personas que lograron hacerlo entre su trabajo anterior y su trabajo actual sugieren que el mayor nivel educacional es una herramienta clave para lograr esta transición. Específicamente, las personas que lograron formalizarse entre el trabajo anterior y el actual, tienen en promedio 3,3 años más de educación que quienes se mantuvieron informales. Por otra parte, estas personas son más jóvenes, tienen en promedio 39,8 años mientras que aquellos que no logran formalizarse tienen

Tabla 2: Matriz de transición entre trabajo anterior y estado actual según ocupación y formalidad

		Estado actual						Total
		Empleado formal	Empleado informal	Independiente formal	Independiente informal	Desocupados	Inactivos	
Trabajo anterior	Empleado formal	41,7%	9,3%	5,4%	17,3%	9,5%	16,9%	100,0%
	Empleado informal	18,6%	19,6%	1,0%	23,5%	14,7%	22,8%	100,0%
	Independiente formal	22,7%	3,1%	21,6%	18,5%	10,7%	23,5%	100,0%
	Independiente informal	16,8%	12,7%	1,0%	34,5%	11,1%	24,0%	100,0%
	Total	29,7%	13,2%	3,5%	22,1%	11,5%	20,1%	100,0%

Fuente: ELCA, 2010

en el mercado laboral formal o volverse independientes, antes que pasar a otro estado. Por su parte, cerca de una cuarta parte de quienes eran independientes en el empleo anterior son ahora inactivos. Los independientes formales tienden a permanecer en ese estado, pero una alta proporción (22,7%) transita al empleo formal. Esto parece sugerir que incluso cuando un trabajador independiente es formal, si logra conseguir un empleo formal, abandona su emprendimiento para convertirse en empleado. La transición de empleados a independientes parece ser consistente en general con esta idea de “emprendimiento por necesidad”. Los empleados informales tienen una alta

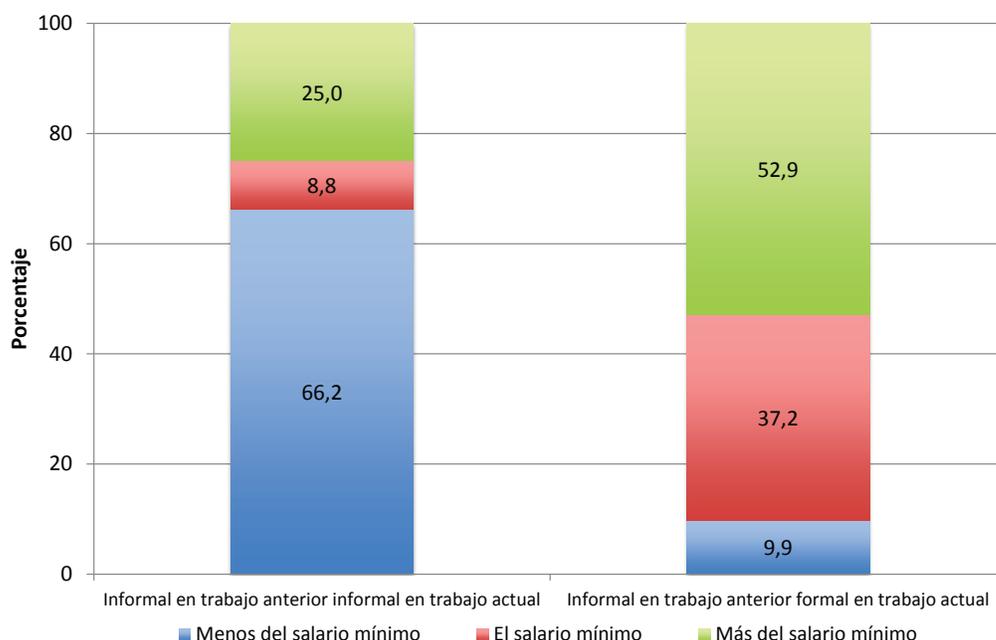
en promedio 41,8 años. Otra diferencia importante entre estos dos grupos es la razón por la cual se retiraron de su empleo anterior. 51,0% de aquellos que logran formalizarse indican haberse retirado del empleo anterior debido a mejores oportunidades laborales. Para quienes no logran formalizarse, la principal razón de retiro del trabajo anterior son las condiciones de trabajo insatisfactorias (22,3%).

Lograr formalizarse tiene además consecuencias sobre los ingresos. En el Gráfico 3 se presenta una aproximación al efecto salarial que tiene pasar de tener un trabajo informal a tener un trabajo formal.² Del total de personas que

² Este cálculo se realiza para las personas que presentan los reportes de ingresos en los dos momentos del tiempo. Específicamente, el 33,6% de los ocupados

eran informales en el trabajo anterior y se convirtieron en formales, el 52,9% gana más del salario mínimo en el empleo actual, el 37,2% gana el salario mínimo y sólo el 9,9% gana menos del mínimo. Para el caso de quienes continúan siendo informales se encuentra una situación completamente opuesta. El 66,2% de las personas de este grupo gana menos del mínimo en el empleo actual, el 8,8% gana el mínimo y solo el 25,0% gana más del mínimo. Incluso para el grupo de personas con condiciones laborales más precarias (aquellos informales que ganaban menos del salario mínimo en su trabajo anterior) formalizarse parece tener un efecto positivo sobre sus ingresos. El 50,1% de personas que cumplían estas características y lograron formalizarse ganan ahora más del mínimo, el 43,1% gana ahora el mínimo y únicamente el 6,9% continúa ganando menos del mínimo. Para los que no se formalizaron la situación es diferente. El 22,8% gana ahora más del mínimo, el 56,7% gana ahora el mínimo y el 20,5% continúa ganando menos del mínimo.

Gráfico 3: Ingresos laborales actuales para personas informales en su trabajo anterior



Fuente: ELCA, 2010

El desempleo y la informalidad

El desempleo en Colombia se ha reducido en los últimos años y ha llegado a niveles que en algunas épocas del año alcanzan cifras de un dígito. Sin embargo, el nivel de desempleo estructural está alrededor de 11% (Tamayo, 2008). La informalidad y la falta de estabilidad en los trabajos generan dinámicas de transición en el mercado laboral que pueden derivar en periodos de desempleo para las personas. Las dificultades para encontrar trabajo

varían entre regiones y estratos. Entre los desocupados, los mayores reportes de tiempo promedio sin empleo se concentran en el estrato 1 (5,2 años en promedio) y en la región Central (8,7 años en promedio). Los menores reportes se encuentran en el estrato 4 (1,9 años en promedio) y la región Oriental (1,3 años en promedio). Entre los ocupados, el tiempo que reportan que tardaron en conseguir trabajo es mayor en la región Central donde es de 2,3 años en promedio, mientras que para las demás regiones es 1,1 años en promedio.

Estas situaciones de desempleo transitorio también están relacionadas con la formalidad del empleo anterior. Con base en los datos de la ELCA sobre pagos de salud y pensiones en el trabajo anterior, se puede caracterizar las personas que actualmente se encuentran desempleadas en formales o informales según las condiciones de su último trabajo. Del total de personas desempleadas, el 58,3% era informal, mientras que el 41,7% era formal.

Una de las principales diferencias entre quienes eran formales y aquellos que eran informales es el tiempo que llevan desempleados. Las personas que eran informales tienen, en promedio, 2,6 años más de desempleo que quienes eran empleados formales (4,7 años y 2,1 años respectivamente).

La principal razón por la que las personas continúan desempleadas es la diferencia entre el salario que esperan obtener y el que efectivamente se les ofrece. El 23,4% (37,7%) de los desempleados que eran empleados formales (informales) indican que el salario que les ofrecen es inferior al que esperaban recibir. Para las personas que eran independientes se encuentra el mismo resultado. El 78,5% de los desempleados que

eran independientes formales y el 66,1% de quienes eran independientes informales indican salario insuficiente como la principal razón para mantenerse desempleados y no haber aceptado las ofertas laborales que han recibido. Probablemente los altos costos de contratación y los sobre costos a la nómina han influido en la brecha que existe entre lo que los empleadores quieren pagar y lo que los empleados están dispuestos a recibir por su trabajo. Y esta brecha a su vez puede estimular el surgimiento y expansión de los mercados laborales informales.

La informalidad que caracteriza el mercado laboral colombiano afecta no sólo las condiciones laborales de un trabajo específico sino que además determina las trayectorias ocupacionales de las personas y sus posibilidades de progresar. Los trabajos formales son por lo general más estables, mejor remunerados y una puerta de entrada a nuevas oportunidades. Por otra parte, los trabajos informales suelen presentar condiciones insatisfactorias y en raras ocasiones constituyen una situación preferida. Las personas con menor educación y más vulnerables que viven en las regiones y los estratos más pobres son quienes que sufren en mayor proporción las dificultades de la informalidad y la inercia en la formalidad del mercado laboral se constituye en un perpetuador de la desigualdad. En ese sentido, es importante implementar medidas para lograr empleo de calidad y una verdadera inclusión de los trabajadores en la economía formal.

Otras cifras de interés sobre los hogares ELCA:

- Los trabajadores formales tienen una mejor percepción de su propia salud que los informales. Los primeros le dan una calificación de 85,3 puntos en promedio a su estado de salud, mientras que los segundos le asignan un puntaje de 79,6.
- Las personas que actualmente tienen un trabajo formal iniciaron su vida laboral, en promedio, a los 23 años. Los que tienen trabajo informal reportan haber comenzado en su primer empleo a los 25 años.
- 28,3 % de los trabajadores informales que ahorran regularmente parte de sus ingresos lo hace para tener recursos en caso de presentarse una emergencia. Para los ahorradores que tienen trabajo formal el principal motivo de ahorro es para la vejez (24,8%).

Referencias

- Clavijo, S.; Vera, A. y Cabra, M. (2013) “El mercado laboral colombiano. Desempeño reciente y agenda de reformas”. ANIF, Carta Financiera 162. Junio de 2013.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2013). “Pobreza Monetaria y Multidimensional en Colombia 2012”. Boletín de Prensa. Bogotá, D.C., 18 de Abril de 2013.
- International Labour Organization (ILO) (2013) “Global Employment Trends 2013. Recovering from a second jobs dip”. Geneva: ILO, 2013.
- Tamayo, J. (2008) “La Tasa natural de Desempleo en Colombia y sus Determinantes”. Banco de la República de Colombia, Borradores de Economía, No. 491, 2008. Bogotá, D.C.

Para más información sobre ELCA visite:

<http://encuestalongitudinal.uniandes.edu.co>

<http://www.uniandes.edu.co/elca>

