



**CALIDAD DEL EMPLEO E  
INFORMALIDAD  
RETOS CONCEPTUALES Y EVIDENCIAS  
EMPÍRICAS PARA LA PROTECCIÓN SOCIAL  
EN COLOMBIA 2001-2006**

**Javier Pineda Duque**

**Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo CIDER -  
Universidad de los Andes**

**MAYO 8 de 2008**

# Dilemas y retos de la protección social

---

- 1. Las discusiones sobre la protección social deben hacer parte de las discusiones sobre el desarrollo;**
- 2. El discurso y la reflexión sobre el desarrollo humano no se ha posicionado en el marco conceptual de la protección social;**
- 3. Esta falta de posicionamiento lleva a dar prioridad a la sostenibilidad financiera del sector en lo que concierne a los impuestos a la nómina, la que al parecer incentiva la informalidad;**
- 4. Existen preocupaciones acerca de si los mecanismos de protección social no ligados al empleo (Sisben) crean incentivos a la informalidad;**

# Preguntas para resolver

---

1. **¿Cuál es la naturaleza del sector informal?**
2. **¿Cuáles son las relaciones entre calidad del empleo e informalidad?**
3. **¿Cuáles son los vínculos entre informalidad y protección social?**
4. **¿Qué retos se plantean para la protección social centrada en el derecho a la calidad del empleo?**

# Perspectivas sobre la informalidad

---

- Escuela estructuralista latinoamericana (PREALC, 1981);
- Teoría de la segmentación laboral y mercados internos de trabajo (Harris y Todazo, 1970);
- Enfoque institucionalista (De Soto, 1987; Maloney 1998);
- Articulación estructural (Portes, 1997; Flores 2002)

# Informalidad como escape y exclusión

(Perry *et al* 2007)

---

## ■ Como exclusión:

- Trabajadores que no encuentran empleo en el sector formal;
- Empresas que frente a los costos de las regulaciones del Estado son excluidas de vincular trabajadores de manera formal.

## ■ Como escape:

- Los beneficios del empleo formal es sólo uno de los factores que se consideran en la decisión del empleo;
- Los trabajadores no valoran algunos de los beneficios de la protección social que forman parte del empleo formal;
- Algunos trabajadores pueden percibir que hay mecanismos más económicos de obtener los mismos beneficios.

# Medición de la informalidad: “La trampa del tamaño”

---

- Medición oficial e hipótesis estructuralista del tamaño (economías de escala);
- Pero el estructuralismo tiene sus raíces en el modelo fordista y en economía internas de escala;
- El aporte de la geografía económica, las economías externas y los rendimientos crecientes;
- Superar el individualismo metodológico y el economicismo.
- Centrarse en el trabajador: la agenda de la calidad.

## Informalidad desde la protección social

- Se centra en los trabajadores, su protección como prioridad
- Es un buen indicador si el trabajador tienen acceso a demás beneficios asociados a la formalidad (riesgos profesionales, etc.)
- Está altamente correlacionado con otras definiciones (Bernal 2007).

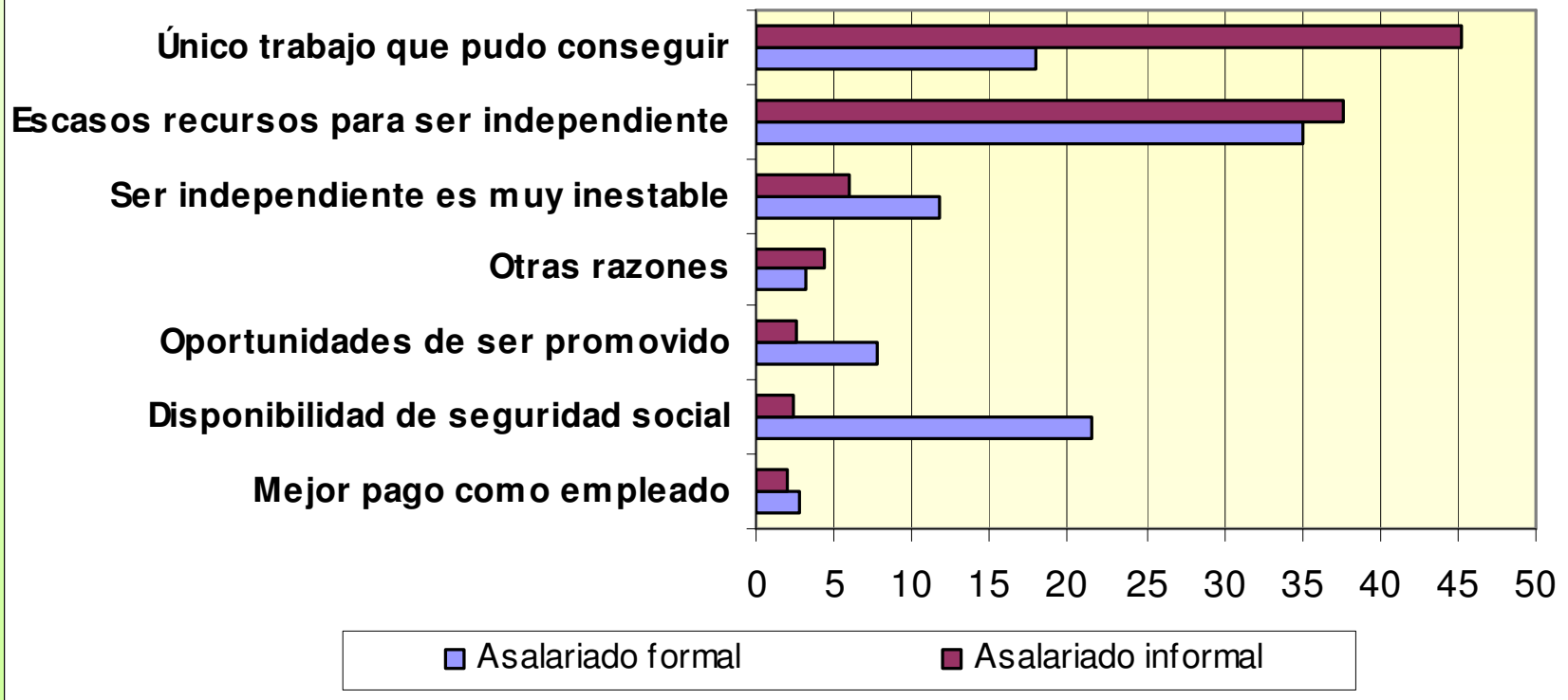
	Asalariados		Independientes		Empleadores		Trabajad. no pagos		Total	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
% por categoría	56,1	43,9	7,7	92,3	17,8	82,2	0,0	100,0	37,1	62,9
% del total	33,8	26,5	2,5	30,4	0,8	3,5	0,0	2,5	37,1	62,9

	Individual	2 a 5	6 a 10	11 a 30	31 y más
Indep. formales	49,0	15,0	2,0	3,3	30,7
Indep. informales	77,5	19,1	1,0	1,0	1,4
Asalariado formal	2,0	8,5	6,5	15,0	68,0
Asalariado informal	18,0	45,5	13,0	11,2	12,3
<b>Total</b>	34,5	30,0	6,5	8,0	21,0

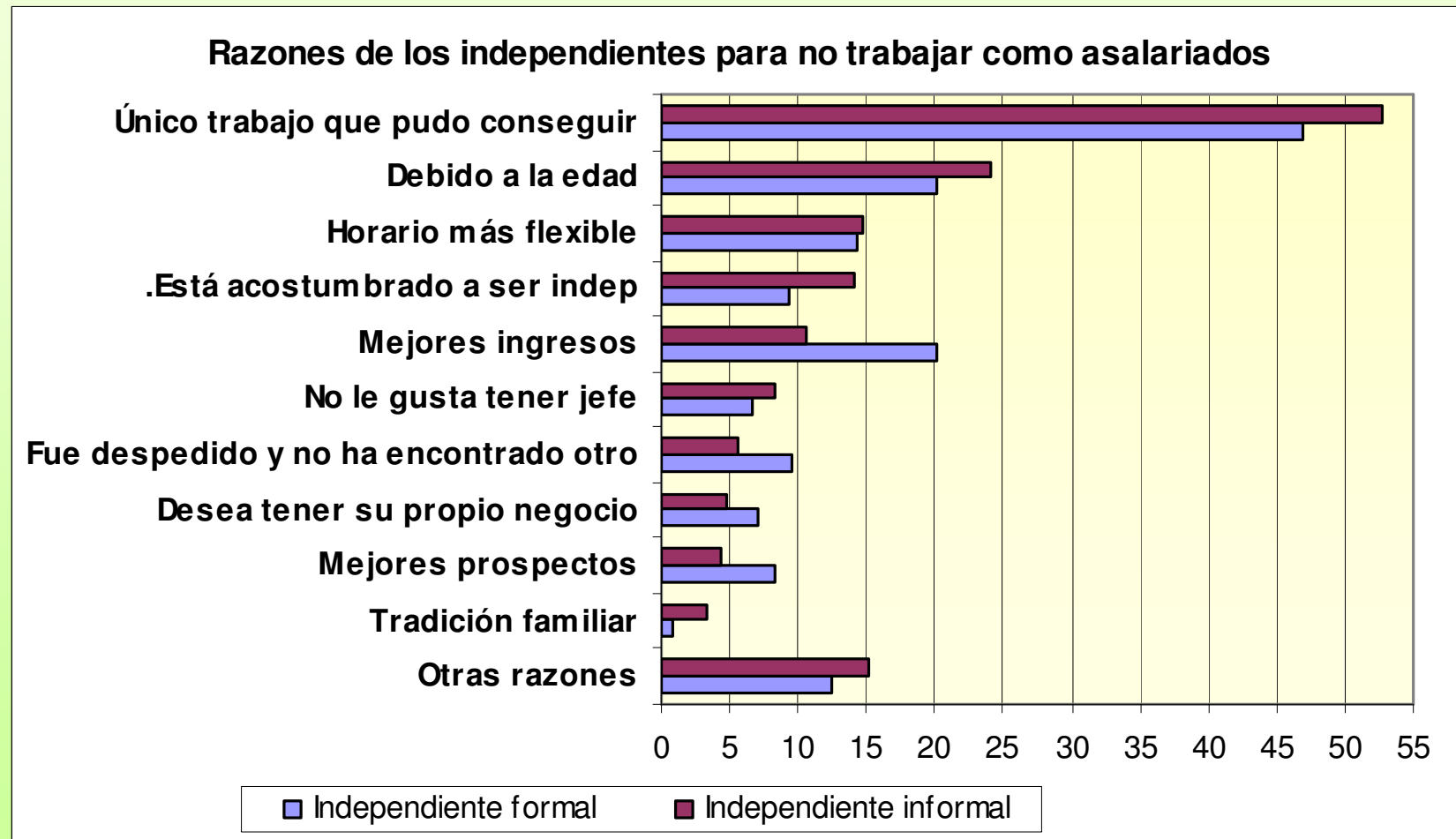
Fuente: Adaptado de Bernal (2007) a partir de la Gran Encuesta Integral de Hogares 2006.

- En cerca de la mitad de los asalariados informales se confirma la tesis estructuralista;
- Un tercio de los asalariados formales quisiera ser independiente;

### Razones de los asalariados para no ser independientes



- En más de la mitad de los independientes informales (55%), se cumple la exclusión: informalidad involuntaria;
- Pero cerca de la otra mitad brinda razones de preferencia;



## Calidad de empleo y calidad de vida

---

- Preguntarse por la calidad del empleo de manera amplia es indagar sobre la calidad de vida que se deriva de la relación con el trabajo;
- Implica explorar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona;
- No se asigna importancia directa a los bienes o al ingreso real obtenido del trabajo;
- El trabajo le proporciona a una persona a través de los funcionamientos que obtiene de él, una serie de capacidades específicas de desempeño, relación, valoración y de optar por distintos estilos de vida, es decir, distintos grados de libertad

## Propuesta de un índice de calidad de empleo

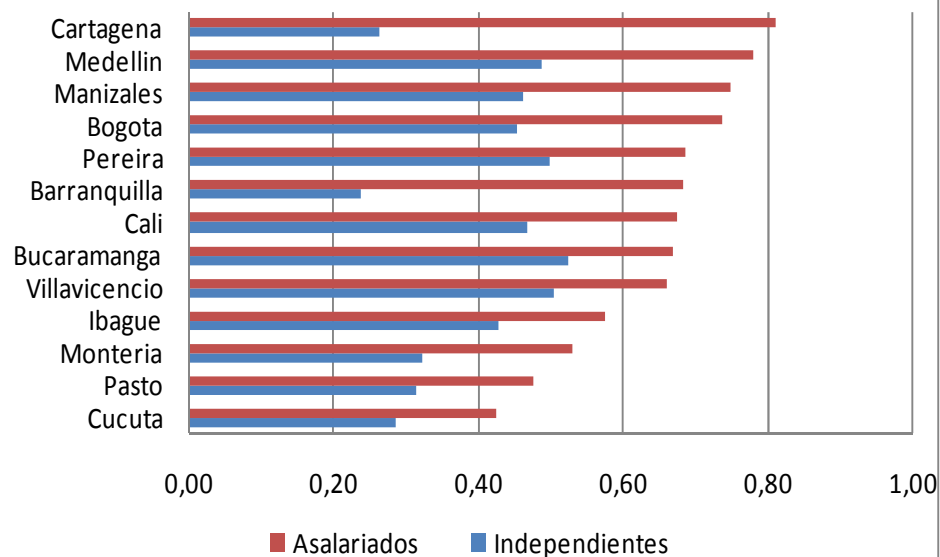
---

- La naturaleza multidimensional y cualitativa de la calidad hace imposible la generación de un parámetro sin ambigüedades.
- Cuantifica algunas dimensiones de calidad a través de seis variables: ingresos, tipo de contrato, jornada laboral, salud, pensiones y subempleo.
- Permite hacer un seguimiento periódico y llamar la atención sobre un elemento central de los mercados de trabajo.
- Se desagrega para distintas categorías de trabajadores.

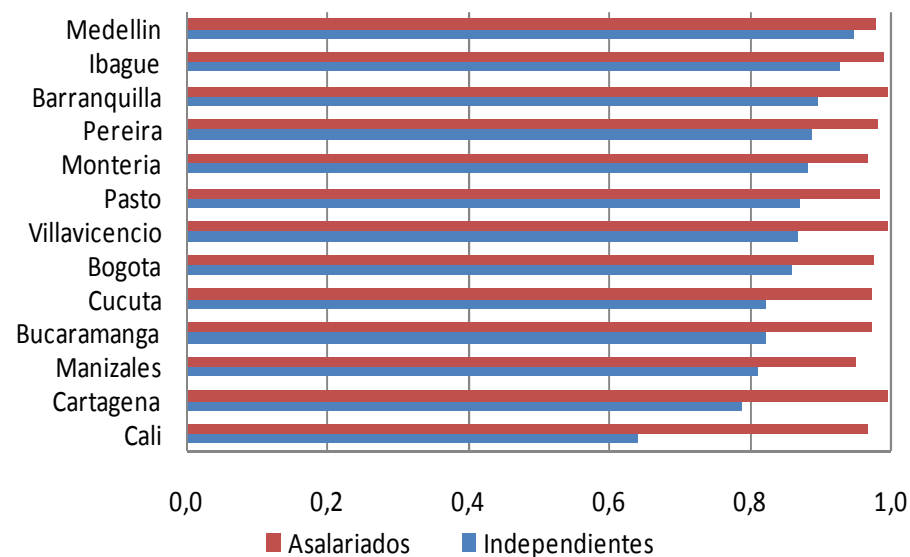
# Calidad del empleo

## Índice de cobertura en salud (13 ciudades, 2005)

Índice de salud para trabajadores no profesionales



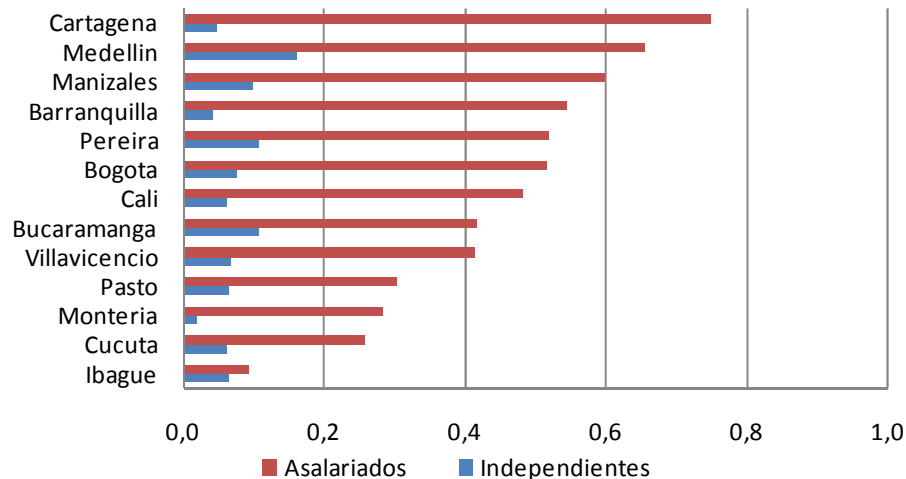
Índice de salud para trabajadores profesionales



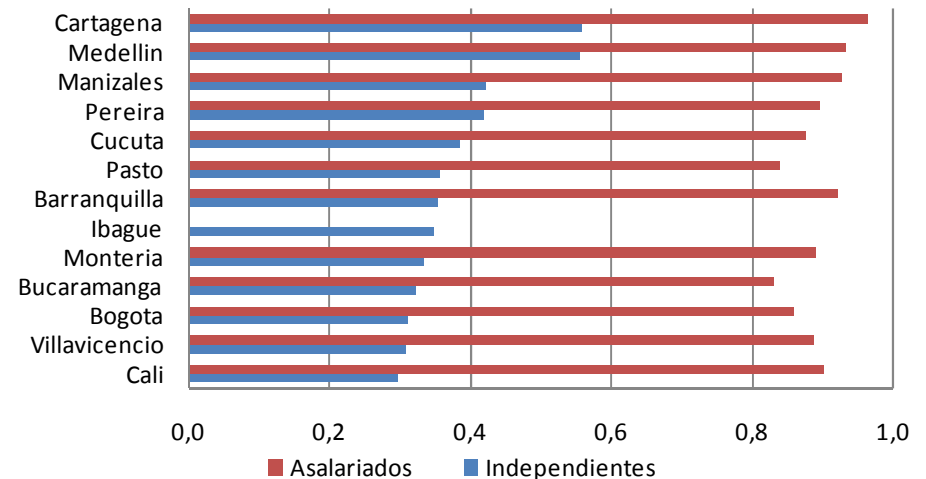
- Gran disparidad entre ciudades y muy baja cobertura en independiente no profesionales. Contrasta el caso de Cartagena;
- En los asalariados informales la cobertura va de 40% a 80%

# Índice de cobertura en pensiones (13 ciudades, 2005)

### Índice de pensiones para trabajadores no profesionales



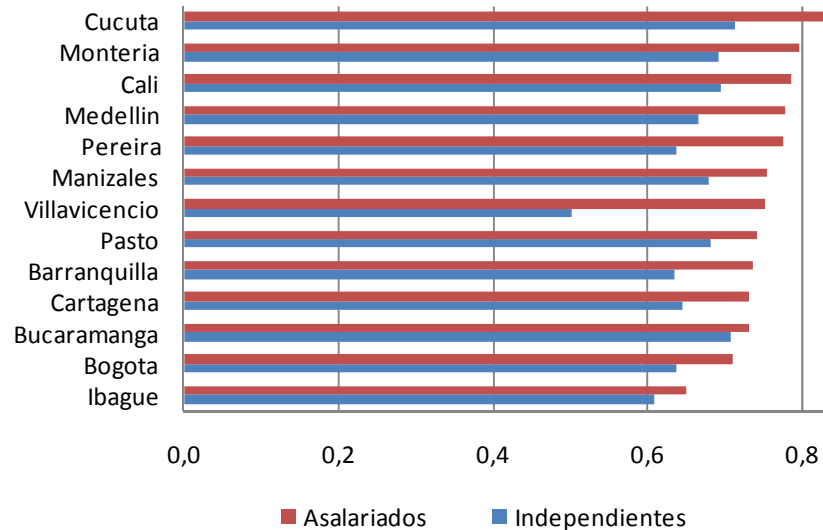
### Índice de pensiones para trabajadores profesionales



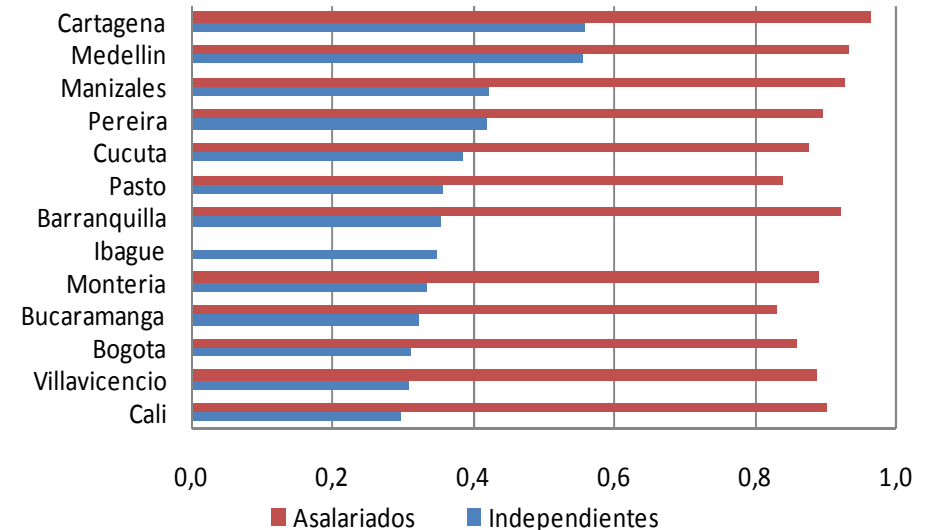
- Gran contraste entre ciudades para asalariados no profesionales: entre 75% (Cartagena) al 9% (Ibagué);
- Casi nula cobertura en independientes no profesionales: Cali 6% y en profesionales 30% (¿Qué pasa con Coomeva?)

# Índice compuesto frente a índice de pensiones (13 ciudades, 2005)

Índice compuesto de calidad de empleo para trabajadores  
Profesionales



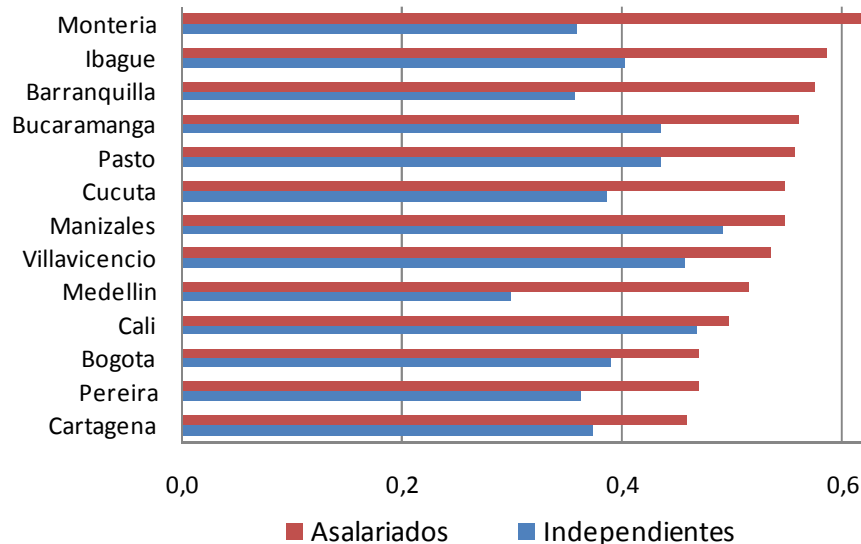
Índice de pensiones para trabajadores profesionales



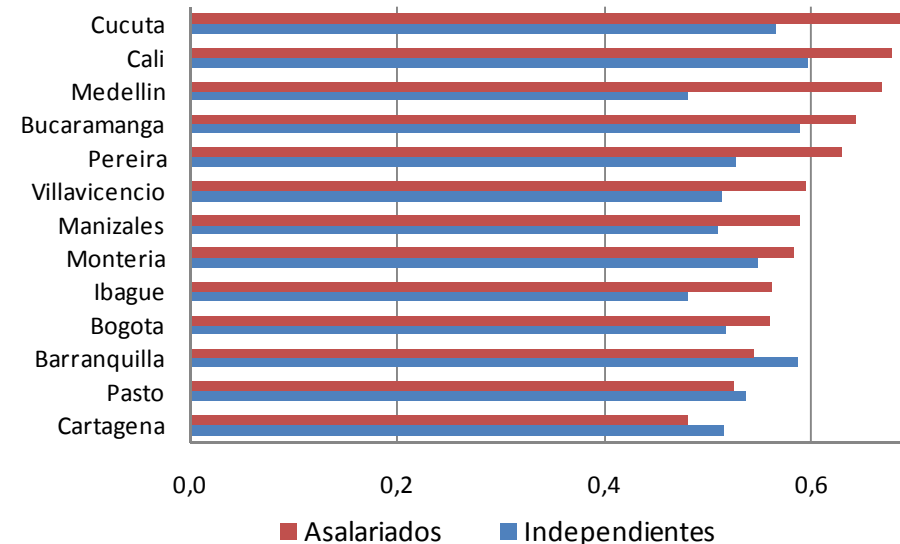
- La protección social no es lo único que pesa en la calidad del empleo;
- La afiliación o no a la seguridad social es uno de muchos aspectos que considera un trabajador frente a decisiones de trabajo;

# Índice estimado de ingresos (13 ciudades, 2005)

Índice de ingresos para trabajadores No profesionales



Índice de ingresos para trabajadores profesionales



- El ingreso observado frente al ingreso esperado entre profesionales no es muy diferente. En tres ciudades los independiente superan a los asalariados. Pero en promedio el observado es alrededor de la mitad del esperado;
- Entre no profesionales las brechas son mayores. Los asalariados alrededor del 50% de ingreso esperado y los independientes alrededor del 40%

## Vínculos entre la protección social e informalidad

---

- **Historias laborales y movilidad entre sectores**
- **Condiciones de empleo y calidad del trabajo**
- **Motivaciones para ser formal o informal**
- **Conocimiento sobre protección social**
- **Disponibilidad de pago**

## Resultados cualitativos de informalidad en Bogotá

---

- Trabajadores-as de Sisben 1 y 2 valoran ampliamente el contar con el Régimen Subsidiado;
- Trabajadores-as de Sisben 3 expresan una clara demanda por seguro de salud y la vulnerabilidad de no ser elegibles para el régimen subsidio;
- En pensiones, no obstante reconocer su importancia se expresa la poca capacidad de ahorro, para un beneficio que es lejano; de contar con alguna capacidad, muchos prefieren invertir en su negocio, la educación de los hijos-as o la vivienda;
- Hay una clara preferencia por beneficios presentes que futuros, como mecanismos de ahorro;
- En general hay interés en un sistema más flexible de protección social.

## Problemas de diseño de la protección social

---

- Beneficios “empaquetados”: ¿Es conveniente el “desempaquetar”?
- Trabajadores secundarios en el hogar con cobertura como beneficiarios se desincentivan a contribuir al régimen contributivo de salud (potencial de 45% de formales);
- Continuidad de los servicios ante la movilidad laboral;
- Competencia entre régimen subsidiado y contributivo.

## Reflexiones finales

---

- Los derechos humanos expresan la idea de fondo que todos los seres humanos tienen derecho a unos arreglos sociales que los protejan de los peores abusos y privaciones;
- Asegurar coberturas universales mínimas de protección por fuera de las relaciones laborales: incremento de impuestos a la propiedad (ej. Predial);
- Evitar incentivos indeseados
- Incrementos de mecanismos de control
- Mayor flexibilidad y portabilidad de los beneficios