

BOLETÍN DE COYUNTURA LABORAL

INFORMALIDAD LABORAL
IBAGUÉ

ABRIL-JUNIO 2024

DIEGO FERNANDO
RAMÍREZ REINOSO

YILDRETH YURANY
MORENO VILLABON



¡Construimos la universidad que soñamos!

30 DE AGOSTO 2024
VOLUMEN 32, NO 1.
ISSN: 2322-6315

INTRODUCCIÓN

La informalidad representa un desafío significativo para el mercado laboral en la ciudad de Ibagué, afectando tanto a los trabajadores, como a los empleadores y al entorno económico en general. En primer lugar, afecta a los trabajadores, ya que se caracteriza por la falta de seguridad y beneficios, como el acceso a prestaciones básicas como prestaciones sociales, pensión y derechos laborales, llevando condiciones de trabajo de baja calidad. En segundo lugar, la informalidad también puede afectar a los empleadores en varios aspectos: baja productividad laboral, conflictividad laboral, dificultad para resolver los conflictos bajo el amparo legal, sanciones por parte de las autoridades e impedimentos para participar en la obtención de apoyos económicos y barreras en el acceso al sistema financiero legal. Y, en tercer lugar, la informalidad afecta al entorno económico, ya que contribuye a la desigualdad, exclusión social y a la evasión fiscal, lo que reduce los ingresos del Estado y limita la capacidad del gobierno para garantizar derechos en el espacio laboral.

Bajo esta misma línea, existe un fuerte debate que aborda dos perspectivas, si la informalidad es una decisión o una necesidad. Desde la perspectiva de decisión, tanto trabajadores como empleadores pueden optar por operar en la informalidad para disfrutar de mayor flexibilidad, evitar costos regulatorios y fiscales, o acceder a oportunidades laborales en contextos donde el mercado formal es limitado. En contraste, desde la perspectiva de necesidad, la informalidad surge como una respuesta a condiciones económicas adversas, como el alto desempleo o las barreras financieras para la formalización, que obligan a los individuos a buscar alternativas menos reguladas para sobrevivir y mantenerse en el mercado. Este debate revela la complejidad del fenómeno y subraya la importancia del tema en la ciudad de Ibagué.

En ese mismo orden de ideas, la informalidad laboral, no debe confundirse con la informalidad empresarial, aunque estén relacionadas, se diferencian en su enfoque y alcance. La informalidad laboral hace referencia a la ausencia de un contrato formal de trabajo, la falta de beneficios básicos, resultando en una

falta de protección y derechos para los trabajadores. En cambio, la informalidad empresarial se centra en la operación de negocios fuera del marco regulatorio, como la falta de registro legal y el incumplimiento de normas fiscales. Por otro lado, la informalidad no debe confundirse con la ilegalidad, mientras que la informalidad puede implicar el incumplimiento de regulaciones sin una intención directa de infringir la ley, la ilegalidad laboral involucra violaciones directas a las leyes, como la explotación laboral o la vulneración de las normas de seguridad.

A continuación, presentamos los datos más recientes de informalidad según la definición del DANE [1] para el trimestre Abril-Junio 2024 de la ciudad de Ibagué.

PANORAMA SOCIODEMOGRÁFICO DE LA INFORMALIDAD LABORAL

Basado en la definición del DANE de informalidad se presenta el panorama sociodemográfico de los informales en Ibagué para el trimestre Abril-Junio del 2024. En la tabla 1 se muestra que la mayor parte de los trabajadores informales son hombres representando el 58,7% del total de ocupados informales, lo que se expresa en una tasa de informalidad mayor para los hombres que para las mujeres, 50,2% y 48,2% respectivamente; no obstante, dada la magnitud del fenómeno es relevante señalar que es una problemática que afecta con similar gravedad a los dos sexos.

En relación con la variable edad, se observa que en Ibagué es más propensa la informalidad en las personas mayores de 40 años, representando el 54% del total de los informales de la ciudad, en donde la problemática es más aguda para las mujeres, siendo el 57% de las informales mayores a 40 años de edad, este fenómeno se asocia a las dificultades de las mujeres mayores de insertarse laboralmente.

[1] Para el DANE los ocupados informales son todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones de salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, comprende a los trabajadores por cuenta propia y patrones o empleadores que hayan quedado clasificados en el sector informal, todos los trabajadores familiares sin remuneración y demás personas sobre las que no se dispone de suficiente información sobre su situación en la ocupación para ser clasificadas en las categorías anteriores. DANE, GEIH.

Tabla 1. Tasa de informalidad y participación por sexo en Ibagué.
Trimestre Abril-Junio 2024

Informales Ibagué		
Sexo	% de participación	Tasa de informalidad
Hombres	58,20%	50,2
Mujeres	41,20%	48,2
Total	100%	49,4

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH-DANE

Con respecto al nivel educativo el 76% de los informales en Ibagué cuenta con hasta el nivel de formación media, lo que nos indica que alcanzar grados superior universitario o técnico favorecería la inclusión de la población en trabajos formales (ver tabla 2). Finalmente, respecto a la posición en el hogar es preocupante que la mayoría de los informales sean jefes de hogar (58%), teniendo una tasa de informalidad del 49%. Es preocupante porque son los principales proveedores económicos de los hogares.

Tabla 2. Características sociodemográficas informales en Ibagué.
Trimestre Abril-Junio 2024

Informales	% de participación		
	Total	Hombres	Mujeres
Edad			
15 a 28	21,2	26,0	14,5
29 a 40	24,5	21,8	28,5
Mayores a 40	54,2	52,3	57,1
Total	100	100	100
Nivel Educativo			
Ninguno	1,1	0,8	1,5
Educación básica	22,9	24,6	20,4
Educación media	52,4	52,8	51,8
Educación superior	23,6	21,8	26,2
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH-DANE

CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DE LA INFORMALIDAD LABORAL

El 54% de los ocupados informales en la ciudad de Ibagué se desempeñan como trabajadores por cuenta propia, teniendo esta posición ocupacional una tasa de informalidad del 77%. La segunda posición ocupacional en importancia es la de los ocupados vinculados a empresas particulares [2], representando el 37,2% con un tasa de informalidad de 35 p.p, este grupo poblacional es importante en una estrategia de política pública puesto que puede ser identificado y, además, con el apoyo del sector empresarial se puede avanzar con mayor prontitud hacia su formalización. Finalmente, es de señalar que las posiciones ocupacionales con mayor tasa de informalidad son las de empleo doméstico y jornalero o peón, ambos grupos que serían fuertemente beneficiados con la aprobación de la reforma laboral propuesta por el presente gobierno nacional (Tabla 3).

Respecto a las ramas de actividad (Tabla 3), el sector que concentra una mayor proporción de la informalidad laboral en Ibagué es en el comercio al por mayor y al por menor con un 28,8% del total de informales, y con una tasa de informalidad de 55.9 p.p, lo cual, es consistente con el predominio del empleo por cuenta propia en la informalidad y con las características de rotación y flexibilidad que distinguen al sector. El segundo sector en donde se concentra la informalidad es el de alojamiento con un 11.7% y con una tasa de informalidad del 79,2 p.p, situación que sin duda muestra poca capacidad de las autoridades de vigilar y regular a la industria hotelera. Es importante señalar la tasa de informalidad del sector transporte 74 p.p e Industria 53 p.p, puesto que en una estrategia de formalización deben ser priorizados no solo por su importancia porcentual entre los ocupados sino también porque están asociados a sectores que prestan servicios o trabajo a empresas legalmente constituidas y que están inmersos en los principales eslabones económicos.

[2] Empresas con pequeño tamaño de planta, se consideran informal.

Tabla 3. Características socioeconómicas informales en Ibagué.
Trimestre Abril-Junio 2024

Informales Ibagué		
Posición Ocupacional	% de participación	Tasa de informalidad
Obrero o empleado de empresa particular	37,30	35,7
Empleado doméstico	3,20	82,4
Trabajador por cuenta propia	54,20	77,9
Patrón o empleador	1,30	16,7
Jornalero o peón	1,20	89,3
Ramas de actividad	% de participación	Tasa de informalidad
Agropecuario	3,4	55,1
Industria y Manufactura	9,2	53,7
Distribución y Agua	0,5	19,3
Construcción	9,7	59,1
Comercio al por Mayor y al por	28,8	55,9
Transporte y Almacenamiento	10,3	74,0
Alojamiento	11,7	79,2
Información y Comunicación	0,9	27,2
Financiero y Seguros	0,6	17,5
Actividades Inmobiliarias	0,8	27,5
Actividades Profesionales	5,3	56,7
Servicios Administrativos	4,7	46,2
Educación	1,6	16,4
Salud	1,5	12,2
Entretenimiento y Recreación	1,3	39,6
Otras Actividades	6,6	75,3
Hogar	3,2	82,4

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH-DANE

Una variable importante de los trabajadores informales es su ingreso laboral que se sitúa en el trimestre de referencia en \$1.137.687, siendo menos de la mitad al ingreso laboral de los formales que asciende a \$2.404.337, lo que no solo refleja que la mayoría de los informales no logra ni siquiera alcanzar el salario mínimo, por lo que no es correcta la generalización de que los trabajadores informales deciden ser informales porque les representa mayores ingresos que el de los formales, situación que es consistente con el hecho de que el 70% de los informales pertenecen a los estratos económicos 1 y 2.

INFORMALIDAD POR LUGAR DE TRABAJO

A pesar de que la informalidad laboral se asocia fuertemente con el trabajador ambulante es importante reconocer que el 37% de los ocupados informales en Ibagué realiza su trabajo en viviendas y el 63% restante lo realiza por fuera de la vivienda, ya sea en un vehículo, local, puerta a puerta, entre otras. Cabe resaltar que el 72% de los hombres informales trabajan por fuera de la vivienda mientras que para las mujeres este porcentaje cae a 51%, mostrando que la informalidad femenina está fuertemente asociada a actividades que realiza en su vivienda en otras viviendas. Respecto al rebusque, una forma de aproximarnos es a través de los trabajadores que trabajan en sitio descubierto y puerta a puerta, encontrándose que este tipo de informalidad representa el 14% del total de informales, que para el caso de los hombres crece al 16% y para las mujeres se sitúa en 12%.

Tabla 4. Lugar de trabajo informales en Ibagué.
Trimestre Abril-Junio 2024

Informales % de participación			
Dónde realiza principalmente su trabajo	Total	Hombres	Mujeres
En esta vivienda	19,3	14,8	25,5
En otras viviendas	17,6	13,5	23,5
En un vehículo	9,5	14,6	2,2
De puerta en puerta	3,0	3,6	2,2
Sitio al descubierto en la calle (ambulante y estacionario)	11,2	11,9	10,1
Local fijo, oficina, fábrica, etc	33,1	31,2	35,9
En el campo o área rural, mar o río	2,9	4,6	0,4
En una obra en construcción	3,4	5,7	0,2
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la GEIH-DANE

CONCLUSIÓN

Ibagué presenta una particularidad que valdría la pena considerar con más calma: durante más de dos décadas ha encabezado las cifras de tasa de desempleo a nivel nacional; no obstante, esto no ha llevado ni a un incremento en la conflictividad social y tampoco a un aumento generalizado de la informalidad laboral. La relación entre informalidad y desempleo se ha vuelto una especie de trade off si una

aumenta la otra se reduce o viceversa. En este sentido el mercado laboral en Ibagué se ha inclinado más por tener altas tasa de desempleo que una tasa de informalidad superior a la media nacional, como si puede reflejarse en algunas ciudades de la Costa Caribe.

Ahora bien, aunque la informalidad no se ha disparado las cifras de la ciudad, como las del promedio nacional, no pueden que considerarse normales. Colombia supera la informalidad de países como México, Brasil y Ecuador, que ya por si presentan altas tasa de informalidad frente a EE.UU donde este indicador no supera el 4%. En este orden de ideas, la informalidad es un problema con profundas ramificaciones y consecuencias que necesita ser abordado con mayor efectividad para lo cual proponemos lo siguiente:

1. La informalidad es bastante heterogénea y podría identificarse los grupos donde se evidencia un informalidad "débil", esto es, trabajadores que están vinculados a los circuitos económicos más robustos y, por lo tanto, sería más fácil avanzar con una estrategia de formalización a través de incentivos y sanciones a las empresas. En este grupo se ubican los trabajadores vinculados a empresas particulares, especialmente en los sectores de industria, alojamiento (turismo), transporte, construcción y comercio al por mayor y asocio a grandes empresas.
2. Para los trabajadores por cuenta propia informales es posible avanzar en una estrategia de formalización con base en el criterio de pago de salud y pensión, en este sentido y en el marco de la reforma pensional, se podría avanzar en incentivos o apoyos a trabajadores para que coticen a pensiones, sin que eso implique una perdida considerable de su ingreso laboral mensual.
3. Finalmente, una estrategia de formalización sin un cambio en la estructura productiva de la ciudad hacia sectores con mayor capacidad de creación de valor y especializados seguirá siendo poco efectiva, puesto que, ante la ausencia de demanda de trabajo las y los trabajadores quedan o a merced de la solidaridad familiar o social (subsidios) o de las actividades informales que se convierten en la única fuente de ingresos para estos trabajadores y sus familias.

EL OBSERVATORIO DEL EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS DEL TOLIMA ES UN MECANISMO DE INTEGRACIÓN Y CONCERTACIÓN ARTICULADO POR UNA RED DE ORGANIZACIONES EN REPRESENTACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO, DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS TRABAJADORES, ENCARGADO DE COORDINAR LOS DIFERENTES ASPECTOS RELACIONADOS CON EL SISTEMA DE INFORMACIÓN SOBRE EL MERCADO LABORAL.

Encargado:

Diego Fernando Ramírez Reinoso
E-Mail: dframirezr@ut.edu.co

Asistente de investigación:

Yildreth Yurany Moreno Villabon
E-Mail: yymorenov@ut.edu.co

Dirección: Universidad del Tolima, sede principal
Bloque 16 Salón 07

E-Mail:

obs.empleorecursoshumanos@ut.edu.co

