

Informalidad laboral en Colombia: primera barrera hacia la justicia social¹

Labor Informality in Colombia: The First Barrier to Social Justice

Oscar Andrés Atehortúa Correa²

Laura Vacca Moyano³

Juan Salvador Vargas Díaz⁴

¹ El presente artículo fue escrito para presentar como ponencia en el XI Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/Pregrado, llevado a cabo en la sede de la Universidad Norte de Barranquilla en el año 2024, donde obtuvo el primer puesto del encuentro.

² Estudiante de décimo semestre del pregrado de Jurisprudencia de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario ubicada en Colombia, Bogotá D.C.

³ Estudiante de noveno semestre del pregrado de Jurisprudencia de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, ubicada en Colombia, Bogotá D.C.

⁴ Estudiante de octavo semestre del pregrado de Jurisprudencia de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, ubicada en Colombia, Bogotá D.C.

Resumen:

Esta investigación aborda la informalidad laboral como primera barrera hacia la justicia social y empleo digno en Colombia. Se propone un análisis comparado entre las soluciones a la informalidad planteadas en otros países de la región como Uruguay y Brasil en contraste con Colombia. Así mismo se realiza un trabajo de campo con los siguientes actores: el Ministerio del Trabajo, la Confederación General del Trabajo y la Universidad de los Andes. Se concluye que el estado debe implementar políticas públicas encaminadas a la flexibilización normativa y de las cargas de formalización para empleadores y trabajadores; la puesta en marcha de un sistema de diálogo social vinculante y efectivo y la implementación de medidas diferenciales para distintos sectores del mercado laboral del país.

Palabras claves: Informalidad laboral, justicia social, formalización, dialogo social, flexibilización normativa.

Abstract:

This research addresses labor informality as the primary barrier to social justice and decent work in Colombia. It proposes a comparative analysis of solutions to informality implemented in other countries in the region, such as Uruguay and Brazil, contrasted with the case of Colombia. Additionally, fieldwork was conducted with key stakeholders: the Ministry of Labor, the General Confederation of Workers (CGT), and the University of Los Andes. The study concludes that the state must implement public policies aimed at regulatory flexibility and reducing formalization burdens for employers and workers; the establishment

of a binding and effective social dialogue system; and the implementation of differentiated measures tailored to the various sectors of the national labor market.

Key words: Labor informality, social justice, Formalization, Social dialogue, Regulatory flexibility

Introducción

El ambicioso objetivo de lograr la Coalición Mundial para la Justicia Social que garantice condiciones laborales universales, justas y dignas es loable. No obstante, existen en sociedades, como la colombiana, algunas barreras que impiden siquiera pensar en la discusión de la llamada justicia social. Esta investigación pretende profundizar en la que, para Colombia, resulta ser la barrera más común y central: el fenómeno de informalidad laboral.

Así, se abordará holísticamente este asunto, pues, además de las miradas eminentemente jurídicas, la consecución de un escenario de trabajo digno depende de otros factores, como la productividad económica. Sin una mirada integral del problema, no podrían explicarse y atenderse las causas sobre el por qué en Colombia, según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), (2024) el 55,9 % de todos los trabajos son informales, sin mencionar que en los centros poblados rurales la cifra es del 84 %. Esto quiere decir que, de toda la población ocupada en el territorio nacional, más de la mitad son empleados que no cuentan con cotizaciones a salud ni a pensión en virtud de su empleo, trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares sin remuneración.(DANE,

2024). Esto quiere decir que, de toda la población ocupada en el territorio nacional, más de la mitad son empleados que no cuentan con cotizaciones a salud ni a pensión en virtud de su empleo, trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares sin remuneración.

De ese modo y considerando lo anterior, será fundamental resolver ¿de qué manera puede enfrentarse el fenómeno de informalidad laboral en Colombia, en cuanto barrera para el goce efectivo de los derechos laborales y la justicia social? Lo anterior necesitará una aproximación multidimensional, que responda a los objetivos de a) establecer las principales causas y consecuencias de la informalidad laboral en Colombia, así como la situación actual del fenómeno, en atención a la estadística disponible; b) determinar cuál es la realidad del fenómeno de informalidad laboral en Colombia a la luz del análisis comparado con otros países de la región y el mundo, con el fin de entender qué medidas han sido efectivas para garantizar condiciones de trabajo dignas, y c) analizar las propuestas de solución más relevantes que existen hoy en Colombia, así como proponer otras innovadoras, para combatir el fenómeno de informalidad laboral, especialmente las presentadas por el Gobierno Nacional. Asimismo, diseñar nuevas propuestas a partir de los resultados de la investigación, con énfasis en los mecanismos de diálogo social disponibles.

El presente capítulo partirá de la tesis según la cual la informalidad laboral constituye una barrera para la discusión sobre la justicia social en Colombia, identificando que es esencial aumentar el número de trabajadores ocupados formalmente para hacer efectivos los derechos laborales y satisfacer las necesidades básicas de la población. Además, buscará integrar el análisis de medidas normativas con la implementación de políticas públicas efectivas y mecanismos de cooperación y diálogo social adecuados. También expondrá que

las propuestas actuales para combatir la informalidad son insuficientes y, por tanto, es necesario formular otras más efectivas y multidimensionales.

En términos metodológicos, para alcanzar lo propuesto, se analizará la informalidad en Colombia, mediante la recolección de información y datos para la construcción del marco teórico, especialmente a través de un estudio comparado con otros Estados y la realización de una serie de entrevistas. Luego, se identificarán las soluciones planteadas actualmente por distintos actores, para finalizar con el desarrollo de nuevas propuestas que pudieran permitir la reducción de la informalidad en Colombia y desemboquen en las conclusiones del estudio.

Mirada integral al fenómeno de la informalidad en Colombia

Los resultados negativos de la economía mundial en los últimos años, especialmente producto de la pandemia de covid-19 han afectado distintas esferas. Una de las circunstancias más preocupantes tiene que ver con el consumo privado y la capacidad de endeudamiento de los individuos, dos variables estrechamente dependientes, que se encuentran en decrecimiento y perpetúan las desigualdades socioeconómicas existentes. Por otro lado, el estancamiento del mercado laboral no ha sido menor, esto se ve reflejado, principalmente, en las condiciones laborales a las que se enfrentan y los altos índices de informalidad de algunos países, acrecentando las brechas de riqueza. (UNCTAD, 2024)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2024), en su informe anual *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*, resalta esta misma situación. Si bien en los últimos años se pueden evidenciar algunos avances con respecto al desempleo, el desequilibrio del mercado del trabajo sigue creciendo y las cifras con respecto a los índices

de pobreza laboral y de informalidad son casi tan altos como antes de 2020 (OIT,2024). Evidentemente, estas situaciones representan barreras fundamentales en la consecución de avances hacia una mayor justicia social. Al respecto, sostiene la OIT:

A falta de una justicia social más equitativa, difícilmente lograremos solventar los grandes problemas de nuestro tiempo. Si la ciudadanía no percibe un reparto equitativo de costos y oportunidades y si no tiene acceso a un trabajo decente que le brinde la oportunidad de construir un futuro mejor, no respaldará las difíciles medidas que hay que adoptar en relación con el cambio climático, la atención sanitaria, la tecnología y el empleo. (OIT, 2024, p. 3)

Frente al propósito de esta investigación, resulta entonces fundamental establecer ¿qué es la informalidad? ¿Cómo se mide la informalidad en Colombia? ¿Cuáles son las cifras actuales con respecto a este fenómeno? Asuntos que se abordarán en las próximas secciones.

¿Qué es la informalidad laboral?

A pesar de la relevancia del concepto de *informalidad* (técnicamente llamada ocupación no formal), no existe unanimidad con respecto a su definición y, por consiguiente, sobre la forma en que ha de medirse este fenómeno. Sin embargo, desde 1973 se ha entendido en América Latina el siguiente concepto:

“ (...)La situación en la que las empresas y los trabajadores no cumplen con ciertas regulaciones o infringen las leyes, no reportan sus actividades, no están registradas oficialmente ante las instituciones estatales u operan por fuera de los circuitos de la economía moderna”. (Perry, 2007, p. 12)

También se refiere a la situación de los trabajadores y el cumplimiento de las garantías mínimas que requieren, como seguridad y salud en el trabajo y seguridad social. (Perry, 2007)

¿Cómo se mide la informalidad laboral en Colombia?

Cuando se evidenció el fenómeno de informalidad, se creía que era una característica propia de las economías en transición de los países en vías de desarrollo, cuya tendencia estaría a la baja en la medida en que se culminara la transición hacia el uso de tecnologías de más alta productividad. Contrario a estas predicciones, la tasa de informalidad empezó a incrementarse en magnitudes considerables, por lo que su medición se convirtió en una tarea de interés. (DANE, 2009)

Actualmente, se implementó la última modificación (de 2019), que agrega al proceso los lineamientos establecidos por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la OIT de 2003. Al respecto, señala el DANE:

“Se considera como ocupados informales a todos los asalariados o empleados domésticos que no cuentan con cotizaciones a salud ni a pensión por concepto de su vínculo laboral con el empleador que los contrató. De igual forma, se consideran como ocupados informales, por definición, a todos los trabajadores sin remuneración”
(DANE, 2023, p.2)

Se concluye que la proporción de informalidad en Colombia, medida estadística obtenida por el DANE a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), se obtiene

a través de la relación porcentual que existe entre la población ocupada informal y el número de personas que componen la población ocupada en general.

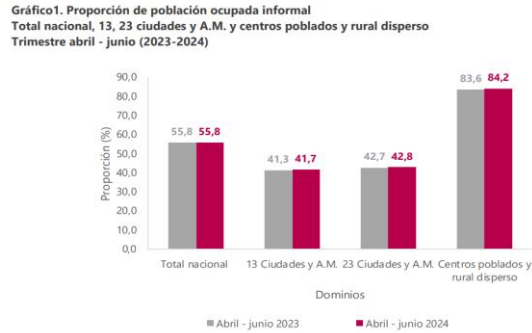
¿Cuáles son las cifras actuales de este fenómeno en Colombia?

El último boletín que ha emitido el DANE hasta la fecha de esta publicación corresponde al trimestre móvil comprendido entre abril y junio de 2024. En los datos emitidos, se puede corroborar un aumento porcentual de 0,1 con respecto al mismo trimestre de 2023. (DANE, 2024)

De ahí surgen, al menos, dos conclusiones. La primera es que, evidentemente, la situación de ocupación no formal en el país es drástica. La segunda que Colombia cuenta, al menos, con suficiente información para darle la dimensión al fenómeno e iniciar la toma de acciones efectivas que logren mitigarlo (figura 1). Además, hay dos estadísticas que complementan lo anterior. Primero, el hecho de que en los últimos años el progreso en materia de formalización sea tan escaso (figura 2). Esto quiere decir que en Colombia no ha habido esfuerzos efectivos que disminuyeran significativamente la informalidad, al menos, en la última década. Y, segundo, las drásticas desigualdades entre las áreas metropolitanas y ciudades del país, que tienen mejores tasas de ocupación formal en las regiones centrales y hace del fenómeno una realidad particularmente preocupante para el mundo rural colombiano.

Figura 1.

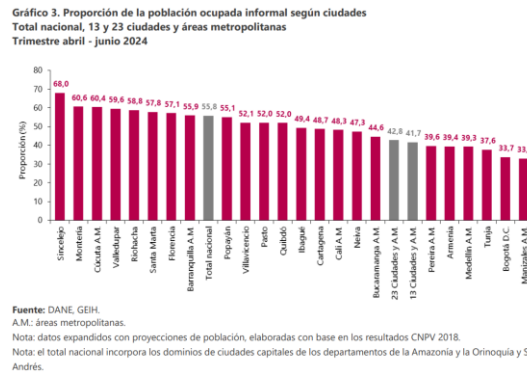
Proporción de población ocupada informal, según el DANE.



Nota: DANE, 2024, *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2024*, recuperado de [:https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata](https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata).

Figura 2.1.

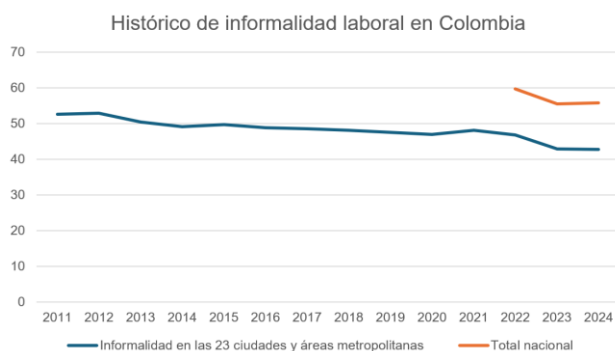
Proporción de la población ocupada informal por ciudades, según el DANE.



Nota: DANE, 2024, *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2024*, recuperado de: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>.

Figura 2.2.

Histórico de porcentaje de informalidad laboral en Colombia. Elaboración propia.



Nota: DANE, 2024, *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2024*, recuperado de: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>.

Informalidad: panorama laboral y justicia social en Colombia

Este estudio plantea que la informalidad laboral en Colombia constituye una barrera para la materialización de la justicia social. En ese sentido, deben determinarse las condiciones de justicia social en el país, desde la mirada del derecho laboral nacional y sus efectos económicos. Igualmente, desde lo establecido por organismos multilaterales, como la OIT. Vale la pena, entonces, aproximándose inductivamente a este asunto, empezar a vislumbrar lo que, a efectos de este capítulo, se ha llamado “justicia social” y “barrera”.

El punto de partida, naturalmente, es la Coalición Mundial para la Justicia Social. Desde 2023, la Dirección y el Consejo de Administración de la OIT diseñaron esta plataforma voluntaria de cooperación, con el fin de trabajar en áreas prioritarias que permitieran reducir las desigualdades, cerrar brechas, crear y proteger condiciones de empleo universal y decente, y, además, construir tejidos de diálogo social.

Frente a esta investigación, dos objetivos globales de la Coalición Mundial para la Justicia Social resultan de especial interés. El primero, la efectividad de los derechos laborales, pues, sin duda, la ocupación no formal resulta incompatible con el trabajo decente. Por otro lado, el fortalecimiento de las instituciones de diálogo social, que son pilar para el desarrollo (OIT, 2022).

Otros asuntos relevantes y relacionados por la OIT, que deben ser considerados en profundidad para entender la dimensión de la justicia social en general, y de la informalidad como barrera en particular, son: a) las políticas públicas, es decir, todos aquellos proyectos y actividades estatales “financieros, económicos, comerciales y sociales [que] persiguen sus propios objetivos, pero [...] deberían orientarse a lograr el objetivo general de promover el bienestar de los ciudadanos” (OIT,2022, p. 5); b) la sostenibilidad, pretendiendo el “fortalecimiento de la cooperación [...] para establecer un marco anticrisis socialmente sostenible” (OIT, 2022, p. 6) , y c) la cooperación propiamente dicha, con el fin de “acelerar la adopción de medidas o potenciar al máximo el impacto de estas gracias a la aplicación de enfoques más coordinados y coherentes” (OIT,2022, p. 5).

Evidentemente, el objetivo de lograr la justicia social a través del derrumbamiento de la barrera de la informalidad requiere una enorme disposición de cooperación en Colombia

y el mundo. Esto no solo incluye a la OIT y sus mandantes tripartitos, sino a todos los actores locales y nacionales; por ejemplo, el sector privado, el académico, las organizaciones de trabajadores, de empleadores, las instituciones financieras. Un primer indicador de la falta de capacidad instalada en el país para lograr estos objetivos a través de la cooperación y el diálogo social puede notarse en el hecho de que, de las 311 partes de la Coalición Mundial para la Justicia Social, únicamente tres son actores colombianos (el Gobierno Nacional, la Confederación de Trabajadores de Colombia [CTC] y la Universidad Externado de Colombia) (OIT,2024).

¿Cuál es, pues, la relación de este asunto con la justicia social? Lo cierto es que, como se advirtió, el sistema laboral colombiano tiene un contexto económico crítico, de poco desarrollo y mucha desigualdad. Por ejemplo, la drástica cifra de ocupación no formal en el sector rural se relaciona con la pobreza y los déficits de trabajo decente, con causas como un sistema de producción insuficientemente desarrollado y diversificado o el acceso limitado a bienes y servicios públicos y a la protección social. (OIT, 2021)

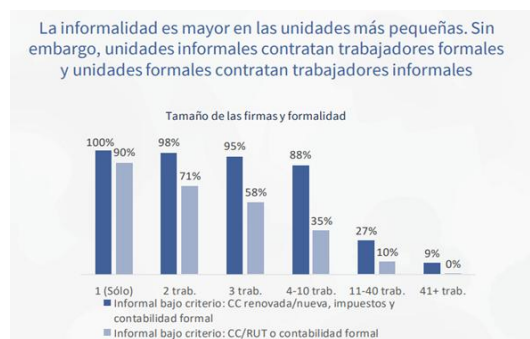
Por supuesto, las causas de estos fenómenos son múltiples. Pero, a juicio de los autores, generar estrategias efectivas que aumenten la ocupación formal crearía un contexto más justo, en general. Ciertamente, la relación entre informalidad e injusticia es estrecha. El *Informe sobre desarrollo humano* para Colombia presentado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 2023 denota la causalidad entre igualdad y productividad. Sostiene la directora del informe: “los altos niveles de desigualdad en Colombia son injustos e inaceptables, pues es una expresión de la falta de movilidad social y de la disparidad en las oportunidades”.(PNUD, 2023, p.11)

Como es evidente, los países que son menos productivos crecen más lentamente, y esto guarda una razón de ser en el fenómeno de informalidad laboral. El estudio, entre sus principales hallazgos, señala que en Colombia el 87 % de las unidades productivas, además de ser unipersonales, se encuentran mayoritariamente en la informalidad (figura 3).

Existen, por supuesto, múltiples visiones sobre el abordaje de las posibles soluciones. Llama la atención, por ejemplo, que el citado informe destaca entre sus soluciones que Colombia debe “pasar de una política de formalización a una de desempeño, donde la formalidad se convierte en un resultado”.(PNUD, 2024, p. 201)

Figura 3.

Tamaño de las Firmas y Formalidad Laboral, según PNUD.



Nota: PNUD, 2024, *Informe nacional de desarrollo humano. Colombia: Territorios entre fracturas y oportunidades.*

Estudio comparativo de informalidad en otros países y derecho comparado

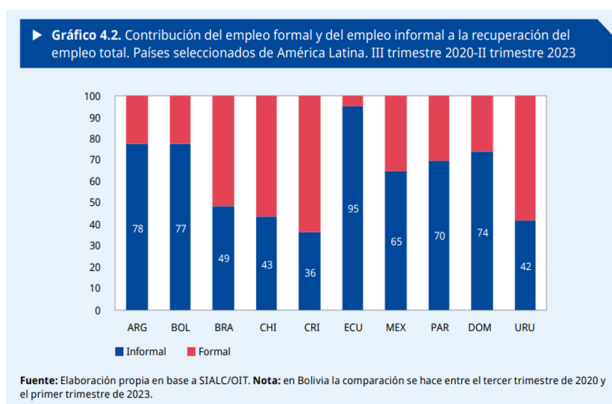
El fenómeno de ocupación no formal se evidencia de manera distinta según el contexto social, político, cultural y económico de cada Estado. En un intento por establecer un punto de partida para que los Gobiernos analicen la informalidad y establezcan parámetros universales para su medición, la OIT presentó el documento *Informalidad laboral en América Latina: Propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*, respetando un margen de apreciación por parte de cada Estado.

El estudio evidenció que en América Latina la mayor parte de los países han ajustado sus instrumentos de medición con el fin de reflejar la definición jurídica del derecho interno, pero, a su vez, incorporar las recomendaciones internacionales. (Espejo, 2022)

Aunado a lo anterior, en la Decimonovena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo realizada por la OIT, se destacó que “la medición y el análisis de la informalidad debe responder a las prioridades de cada país y a la disponibilidad de información estadística de estos”, (OIT, 2013, p. 36) permitiendo que los factores y contextos propios de cada uno sean analizados particularmente. Pese a ello, el estudio citado identificó tres elementos comunes de los que se puede partir, a saber: a) tamaño de la empresa, b) organización jurídico-legal y c) categoría en la ocupación. (OIT, 2023). El estudio *Panorama laboral 2023 América Latina y el Caribe* determinó que los países con menor informalidad laboral fueron Brasil y Uruguay, como se evidencia en la figura 4. Por las particularidades de las políticas públicas adoptadas por estos países, se adelantará una comparación de las regulaciones y los mecanismos para contrarrestar la informalidad laboral establecidas en ambos casos, con las que han sido, o podrían ser, planteadas en Colombia.

Figura 4.

Contribución del empleo formal y del empleo informal a la recuperación del empleo total en América Latina desde el III trimestre de 2020 hasta el II trimestre de 2023.



Nota: OIT, 2023, *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*.

Caso Uruguay: estrategia de diálogo social tripartito.

En el *Programa de Promoción de Formalización en América Latina (FORLAC)* se realizó una nota sobre las políticas y resultados en la reducción del empleo informal en Uruguay. Principalmente, el establecimiento de la negociación colectiva como pilar para afrontar el fenómeno de la informalidad laboral. a través de la ley 18.566 de 2009, del Consejo Superior Tributario, integrados por delegados del Poder Ejecutivo y de las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, teniendo como principales competencias el “establecimiento, aplicación y modificación del salario mínimo nacional, y el efectuar la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad o cadenas productivas, designando, en su caso, a las organizaciones negociadoras

en cada ámbito” (OIT, 2014, P.6) . Por otro lado, se crearon los Consejos de Salarios por rama de actividad que “fijan el monto mínimo de los salarios por categoría laboral y actualizan las remuneraciones de los trabajadores de la actividad privada, entre otras responsabilidades” (OIT, 2014, P.6).

En el caso de Colombia, se observa que a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, creada por la Ley 278 de 1996, en consonancia con el artículo 56 de la Constitución Política, le compete concertar las políticas salariales y laborales, mediante el diálogo social tripartito entre Gobierno Nacional, empleadores y trabajadores. El diálogo comienza en el mes de diciembre de cada año y tiene un plazo máximo hasta el día 30 del mes. Cuando no se concertare el monto del salario mínimo, es el Gobierno Nacional quien expide el decreto que estipula unilateralmente el aumento del mismo.

Así, se evidencia que si bien en ambos casos -es decir el uruguayo y el colombiano- se establecen mecanismos de diálogo social para la determinación del salario mínimo, es claro que el avance en esta materia, para Uruguay, es superior y ha generado significativas contribuciones en materia de formalización. Lo anterior, dada la fuerza de los convenios expedidos por el Consejo Superior Tributario de ese país y la posibilidad de realizar negociaciones en cada una de las categorías laborales de trabajos y profesiones, según sus necesidades particulares.

Caso Brasil: estrategia de apoyo a las pymes

En el caso de Brasil, según el FORLAC en su nota *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas*, los resultados positivos en materia de formalización se basan en la generación de incentivos tributarios y crediticios frente a las Mipymes, al crear instituciones como el “Servicio Brasileño de Apoyo a la Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), entidad privada de interés público y con presencia en todos los estados del país, cuya principal fuente de financiamiento son las retenciones salariales de las empresas” (OIT, 2014, p.5) y el Fondo de Aval às Micro e Pequenas Empresas (FAMPE), que apoya a la consecución de garantías exigidas por las entidades financieras. Además,

“la gran mayoría de las micro y pequeñas empresas que optó por el nuevo régimen de tributación establecido por el Simples Nacional obtuvo una reducción de entre 20 y 50 % del total de impuestos, tasas y contribuciones según el ramo de actividad de la empresa y el volumen de facturación”.(OIT, 2014, p.7)

Por último, los emprendedores individuales también contribuyeron a esta medida, a partir del establecimiento de la exención al impuesto a la renta de personas jurídicas (IRPJ), el impuesto discriminatorio para la importación y la generación beneficios para la contribución a seguridad social, en que solo aportan el 5 % del salario mínimo del país.

En el caso colombiano, se han creado algunas instituciones como el Sistema Nacional de Apoyo a las Mipymes, con el objetivo de contribuir a las pymes a través de diferentes instrumentos financieros y no financieros. Mediante la Ley 590 de 2000, se crearon algunos beneficios para la contratación estatal de estas empresas. (Congreso de la Republica, 2000)

Actualmente, dados los cambios de políticas públicas del Gobierno Nacional, muchas de estas medidas han sido eliminadas y sustituidas por otras, como sucedió con la Ley 2208 de 2022, en que el Estado subsidia parcialmente la generación de nuevos ingresos formales, con énfasis en las Mipymes (Congreso de la Republica, 2022) (que según el Gobierno Nacional ha apoyado a más de 18 000 empleadores hasta la fecha). La realidad, evidentemente, es que estos esfuerzos no han tenido suficiente continuidad política para demostrar resultados significativos en materia de formalización.

Se puede concluir, entonces, que los beneficios tributarios, financieros y económicos en Brasil son mayores para las pymes, y que esta política ha dado buenos resultados, incentivando la formalización del empleo en las Mipymes y reduciendo las altas cargas para los empleadores

Caso Colombia: reforma laboral del Gobierno Nacional

Una de las mayores preocupaciones del país en materia laboral recae en la formalización del empleo. En este sentido, tras la visita en 2022 de la Misión del Empleo, el Gobierno Nacional recibe la propuesta de reforma al Código Sustantivo del Trabajo y presenta el Proyecto de Ley 367 de 2023 y, luego, el Proyecto de Ley 166 de 2023. (Congreso de la República, 2023) Su objetivo principal se centra en

“la estabilidad y calidad del empleo y se propone que el instrumento para lograrlo es el contrato a término indefinido como regla general, pero se habla de las nuevas formas de contratación como el contrato de trabajo nacional, el trabajo en plataformas

digitales tecnológicas de reparto, deportistas, el trabajo asociativo”. (Universidad del Externado de Colombia, 2023, p. 61)

Si bien lo que ha evidenciado esta propuesta es un avance desde el punto de vista de la participación, por cuanto plantea modificaciones con base en la discusión y construcción social que se ha hecho a lo largo del tiempo entre ambos proyectos, se trata de una propuesta que deja la sensación de que políticas de formalización y empleo más explícitas eran necesarias. (Universidad Externado de Colombia, 2023)

Siendo así, las propuestas realizadas en artículos como el 4 sobre el contrato indefinido, el 13 sobre los límites al uso del contrato por prestación de servicios y el 16 con las modificaciones con respecto al trabajo diurno y nocturno de ninguna manera representan impulsos para la contratación formal. Por el contrario, establecen barreras más complejas de superar, toda vez que se aumentan los costos para los empleadores y se desconoce la realidad económica, operativa y técnica de las empresas. (Congreso de la Republica, 2023)

Trabajo de campo: diálogo con actores relevantes

Para desarrollar adecuadamente esta investigación, los autores consideraron esencial sostener diálogos con actores centrales de la discusión laboral en el país. Los objetivos de las indagaciones fueron a) comprender la mirada del actor sobre el fenómeno de ocupación no formal en Colombia y b) entender las acciones y soluciones que considera adecuadas. A continuación, los principales hallazgos y conclusiones.

Ministerio del Trabajo

La primera se realizó con el Viceministerio de Empleo y Pensiones y la Subdirección de Generación y Protección del Empleo del Ministerio del Trabajo (Ministerio del Trabajo). En esta, se indagó a) la percepción del Ministerio del Trabajo sobre el fenómeno de informalidad, b) las políticas formuladas al respecto y c) las soluciones pendientes, con énfasis en los mecanismos de diálogo social.

Sobre el primer punto, indicaron que el sector informal es medido por el Ministerio del Trabajo a partir del criterio de “ocupados informales” desde su aporte a pensiones. Sobre las medidas, indicaron que el fenómeno (en cuanto multidimensional y macroeconómico) no era, por política del Gobierno, atendido independientemente. También mencionaron que no se toma ninguna medida en concreto para reducir la informalidad. Por el contrario, los esfuerzos se estaban enfocando en generar y proteger el empleo formal a través de incentivos (es decir, subsidios a porcentajes de los empleos creados). Asimismo, otorgaron un carácter cultural al fenómeno, es decir, que muchos trabajadores decidían permanecer en este estado, y que para mitigarlo la economía nacional debe mejorar, facilitando el acceso de los empleadores a los sistemas de contabilidad, sin que ello fuera directamente objetivo del Ministerio del Trabajo.

Sobre administraciones anteriores, adujeron un enfoque principalmente tributario. Sin embargo, no se ha encontrado evidencia que permita indicar la causalidad directa entre la reducción de las cargas de los empleadores y la formalización. Defendieron el programa *Empleos para la vida* (Presidencia de la Republica, 2015)(basado en aumentar la demanda para mejorar la economía y la producción, y, por ende, reducir la informalidad) e instaron al

trabajo mancomunado entre los sectores sociales, de empresarios, trabajadores y financieros, sin dar ningún mecanismo de diálogo social concreto que se estuviera empleando.

En cuanto a la reforma laboral, reconocieron que el proyecto no atendía al asunto de la informalidad, pero sí pretendía mejorar las condiciones de contabilidad y registro de las empresas, y así garantizar mayor cobertura de seguridad social. Tampoco se incluye la propuesta de reducir las cargas a los empleadores en la agenda pública.

En este sentido, resulta preocupante que el órgano rector de la política laboral carezca de un enfoque claro sobre la informalidad y no tenga estrategias para formalizar a quienes realizan actividades en la calle.

Confederación General del Trabajo de Colombia

Se entrevistó a la presidente de la Confederación General del Trabajo (CGT), para indagar la percepción de los trabajadores sobre las causas y las posibles soluciones a la informalidad laboral.

En primer lugar, indicó que la ausencia de oportunidades para acceder a empleos formales y las dificultades de los trabajadores para cumplir con su mínimo vital familiar hacen del fenómeno de informalidad un asunto difícil de abordar. Hizo hincapié en la situación de las mujeres como sujeto de especial protección, para quienes es más rentable trabajar informalmente, y así atender a las obligaciones domésticas de sus hogares.

Propone, para combatir el fenómeno, diseñar estrategias que generen estímulos económicos y tributarios para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mipyme) con el fin de aumentar la empleabilidad formal de jóvenes y mujeres.

Asimismo, migrar la política pública de informalidad de una de subsidios al desempleo, hacia otra de producción industrial y el estímulo económico local, que permitan crear nuevos empleos e impedir el conformismo ciudadano. Adicionalmente, se dijo que el Estado, como mayor empleador nacional, debe garantizar la estabilidad laboral a sus trabajadores mediante la contratación directa del personal a término indefinido.

Por último, se manifestó preocupación por la ineficacia de los mecanismos de diálogo social tripartito reflejados en la falta de acuerdos por parte de la mesa de concertación laboral y la falta de inclusión de diversos actores en el proceso de concertación de las reformas laboral y pensional.

Una conclusión valiosa es que Colombia debería trazarse la meta de crear un esquema laboral que dignifique las profesiones y oficios a través de la concertación laboral por sector, que cuente con unos mínimos generales establecidos en la ley.

Vicerrector administrativo y financiero de la Universidad de los Andes

La tercera entrevista fue realizada al vicerrector administrativo y financiero de la Universidad de los Andes, Mauricio Olivera, en la que se indaga la percepción de la informalidad laboral en Colombia desde un enfoque interdisciplinar, abarcando asuntos económicos, pensionales y legislativos.

Se relató que las principales causas planteadas al fenómeno en Colombia son, en primer lugar, la desaceleración económica y la baja productividad empresarial. En segundo lugar, la falta de flexibilización en la legislación laboral, generando una regulación estática y rígida, que impide solucionar las realidades laborales que afronta el país, entendiendo que

actualmente existen nuevas industrias y formas de producción, que no pueden ser formalizadas con el marco normativo existente.

En tercer lugar, se evidencia la falta de representación de los trabajadores informales en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, ya que usualmente se cita a los trabajadores sindicalizados, que, en su totalidad, son empleados formales, y propenden, en su mayoría, a aplicar la teoría *insider*, la cual busca defender los derechos y las posturas de sus pares profesionales sindicalizados.

Por último, se determinaron las siguientes estrategias para contrarrestar la informalidad laboral: a) el impulso económico del país mediante la implementación de políticas públicas que permitan el desarrollo empresarial y la inversión local y extranjera; b) la flexibilización de la legislación laboral en materia de cotización de seguridad social y regulación de nuevas industrias y formas de producción mediante una efectiva reforma integral al Código Sustantivo del Trabajo y el implemento de normativas como el Decreto 2616 de 2013, y c) la inclusión de nuevos actores al diálogo social ejercido en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, como son los trabajadores informales.

Posibles soluciones y conclusiones

A partir del análisis presentado en esta investigación, se expondrán los tres principales ejes de solución que, a juicio de los autores, deben desarrollarse en la política pública de reducción de la informalidad. Esto basándose en esfuerzos previos de gran valor por conceptualizar estas carencias e identificar que el mercado del trabajo en Colombia tiene una gran afectación a largo plazo en el llamado sector informal urbano. (Ocampo, Ramirez, 2023)

Algunos de estos esfuerzos se encuentran contenidos en las recomendaciones del informe final de la misión de empleo, en el documento *El rompecabezas de la protección social en un mercado laboral con alta informalidad*. (Alvarez, Villaveceses, 2021, p. 1)

Un primer reto en materia de formalización para el país es garantizar la continuidad efectiva de las políticas públicas, es decir, que se acate una política en este sentido que sea respetada en, al menos, tres cuatrienios de gobierno (doce años en total). Colombia debe definir si su estrategia se enfocará en la formalización (es decir, en la activa intención de reducir la informalidad) o debe mantenerse en acciones macroeconómicas que no respondan concretamente a este fenómeno, sino a movimientos en el mercado laboral. Cualquiera que sea la respuesta a este planteamiento, aunque considerando que los autores recomiendan seguir la primera opción, es importante que la política no cambie drásticamente en, al menos, algunos periodos de gobierno.

Flexibilización normativa en materia laboral

La legislación laboral colombiana se ha caracterizado por su regulación rígida y estática, impidiendo la efectiva solución de los conflictos y las realidades laborales. Esto ha causado que el sistema falle en dar solución a los problemas jurídicos relevantes en materia laboral y de seguridad social, con una posición monista del formalismo y, en ocasiones, desconociendo el carácter dinámico del derecho. (Villamizar, 2020) Un claro ejemplo de lo anterior es la falta de flexibilización legislativa en materia laboral para afrontar el fenómeno de la informalidad.

Así, el marco normativo existente no facilita la formalización laboral no solo por la falta de regulación normativa de los oficios inmersos en nuevas industrias y formas de producción como las digitales, sino también en razón de los mecanismos de cotización determinados por el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) que no se han ajustado a las condiciones laborales de los trabajadores informales.

El marco normativo laboral en Colombia, que tiene su base regulatoria en el Decreto 2663 de 1950, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, entre otras, falta, en muchos casos, a las realidades de los trabajadores y empleadores colombianos. El Estado ha intentado regular las nuevas industrias utilizando las modalidades contractuales clásicas del Código Sustantivo del Trabajo; esto, por supuesto, ha resultado insuficiente. Por otro lado, se observa que la reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional busca incentivar la formalización del trabajo en plataformas digitales tecnológicas de reparto (capítulo VI), el trabajo agropecuario (capítulo VII) y el trabajo nacional (art. 42). (Congreso de la Republica, 2023).

Aunado a lo anterior, debe considerarse que los costos de formalización y cumplimiento de los mínimos legales en materia laboral por parte de los empleadores colombianos son muy altos. Por este y otros motivos, en Colombia se identifica una clara “cultura del incumplimiento de la ley laboral”. (Ramirez, 2021, p. 97) Esta realidad también tiene que ver con “la inacción o laxitud del Ministerio del Trabajo como la primera condición que habilita el incumplimiento de la regulación laboral” (Ramirez, 2021, p. 99) y los beneficios económicos que obtienen los empleadores, y los trabajadores informales independientes, de la informalidad laboral.

Asimismo, el régimen de cotización de seguridad social en Colombia y, particularmente, el pensional debe seguir el camino de la flexibilización en materia de cotización por periodos menores de un mes, que el Decreto 2616 de 2013 (Presidencia de la republica) inició y que la reforma pensional contempla en su capítulo V (cotización por días o por semanas), permitiendo no solo el aporte pensional de cada uno de los días laborados por los trabajadores dependientes, sino también la migración de trabajadores dependientes informales a la formalidad. En suma, ajustando el marco normativo laboral al nuevo contexto del mundo del trabajo que, en muchos casos, no está dado para la cotización por periodos mensuales.

Rediseñar el modelo de diálogo social en materia laboral

De acuerdo con el análisis realizado en esta investigación, Colombia tiene un modelo de diálogo social ineficaz para producir los consensos requeridos en materia laboral, en general, y desde el punto de vista de la formalización, en concreto. El proyecto Global Deal de la OIT presentó un estudio sobre *Diálogo social para la transición de la economía informal a la economía formal* que demostró con éxito que la participación de “organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores junto con los Gobiernos, ha contribuido de diferentes maneras y niveles a la transición a la formalidad y a reducir el déficit de trabajo decente en la economía informal”. (OIT, 2021, p. 3) Esto lo constata, por ejemplo, la experiencia relatada en Uruguay, en el capítulo anterior.

Así, Colombia podría crear un sistema nacional de diálogo social vinculante que incluya dentro de unas comisiones negociadoras permanentes no solo la discusión del salario

mínimo, sino el diseño de la política de trabajo, generación de empleo, seguridad social y fomento; ciertamente, permitiendo dar lugar a las voces de los actores esenciales a partir de enfoques equilibrados, (OIT, 2020) a saber: trabajadores, empleadores, Gobierno y otros, como el sector académico. La creación de este sistema debería partir de algunos propósitos, como a) la reducción sustancial de la informalidad a través de un sistema de formalización; b) la inclusión de grupos de trabajadores informales y de calle en la conversación (que pasa, además, por un fortalecimiento de las agremiaciones de ocupados no formales); c) la concreción de una cultura de formalidad, con políticas especiales, sectoriales y gremiales para atender las particularidades de cada oficio o profesión (incluso con enfoque regional); d) la posibilidad, para algunos de estos sectores, de concertar políticas de formalización a costo cero, por ejemplo, para los trabajadores de calle; e) la fijación legal de algunos mínimos de garantías laborales y prestacionales que no impliquen cargas excesivas para los empleadores; f) la designación participativa de los voceros de las mesas de negociación permanentes; g) el incentivo a la cooperación global para el logro de estos objetivos, por ejemplo, a través de la vinculación de los negociadores a la Coalición Mundial para la Justicia Social, y h) la puesta en marcha de un órgano de consulta obligatoria, conformado por los actores mencionados, para la implementación de nuevas políticas laborales en el país en el futuro, de modo que se garanticen la continuidad y estabilidad de las estrategias trazadas.

Medidas diferenciales para impulsar la formalización

Según el *Informe de tejido empresarial* del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MinCIT), las microempresas formales componen el 95 % del tejido empresarial

del país, en el periodo de enero a julio de 2024. Esto quiere decir que 1 473 939 empresas del país tienen esta condición (Ministerio de Comercio, 2024). De acuerdo con la Ley 905 de 2004, las microempresas son aquellas cuya planta de personal no supera los diez trabajadores, y sus activos totales tienen un valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV). (Congreso de la republica, 2024) En contraste, de acuerdo con las cifras del Directorio Estadístico de Empresas del DANE, el ecosistema empresarial colombiano (incluso empresas formales e informales) asciende a 5,7 millones hasta 2021. Entre estas, la gran mayoría de informales corresponden a microempresas, que, además, concentran la mayoría de informalidad laboral, pues el 85 % del empleo que generan es empleo informal, aportando el 94 % del total nacional de ocupación informal. (BBVA, 2024) Una de las principales causas que dificultan la formalización en las Mipymes es el elevado costo que la contratación formal implica para los empleadores. (Innpulsa, 2024)

En este orden de ideas, resulta evidente que obligar a las microempresas del país, que son las mayores generadoras de empleo, a soportar las mismas obligaciones relativas a los costos de formalización resulta contribuyendo al incremento de la informalidad. Por tanto, se propone un conjunto de medidas diferenciales, que funcionen como catalizador de la informalidad en las Mipymes, ajustando los costos propios de la contratación formal a las respectivas capacidades, desarrollos y tamaños de las mismas empresas. (Observatorio Laboral, Observatorio Fiscal, 2023)

Entre estas medidas, por ejemplo, se podrían incluir las propuestas relativas al pago mensual de cesantías y sus respectivos intereses, para el trabajo agropecuario. Estas fueron añadidas a los proyectos de Ley 192 y 256 de 2023, en los que se plantea que, previo acuerdo

de voluntades entre trabajador y empleador, se realice la consignación de estos conceptos de forma mensual a través de la nómina del empleado, en la proporción que corresponda. Lo anterior no solo representaría beneficios para el trabajador, quien tendría un flujo de caja mensual más alto, para invertir en sus necesidades, pero también un alivio económico para las Mipymes, que podrían diferir el costo de estas prestaciones a lo largo del año. (Higuera, 2024)

Si bien se ha considerado que esta medida puede representar un riesgo para el objetivo de las cesantías, que consiste en el ahorro en beneficio del trabajador para cuando este quede cesante, esto se podría solventar por medio de un seguro de desempleo voluntario. (Higuera, 2024) Vale la pena mencionar que esta misma lógica se puede aplicar a la prima de servicios y otras cargas como indemnizaciones. (Observatorio Laboral, Observatorio Fiscal, 2023)

Finalmente, con respecto al salario mínimo, se debería promover e incentivar la formalización laboral a través del incremento anual diferencial del salario en relación con el tamaño y la proporción de la empresa, cuyos parámetros se han establecido a través de la Ley 905 de 2004. Esto, lejos de representar una medida de desbalance entre los empleadores del país, busca incluir en la discusión la capacidad económica y operativa de las empresas y, particularmente, las microempresas, por su relevancia mencionada ((Observatorio Laboral, Observatorio fiscal, 2023).

Conclusiones

Ciertamente, la excesiva informalidad del sistema laboral colombiano, así como en buena parte de América Latina y el Caribe, resulta una barrera para cualquier discusión sobre

justicia social y trabajo digno; sostiene una estrecha relación con la pobreza, la baja competitividad empresarial, el estancamiento económico, la precarización urbana y, especialmente, rural. (OIT, 2022) Esta investigación ha demostrado que cualquier propósito para combatir el fenómeno de ocupación no formal en el país requiere una política activa de formalización y apoyo a la generación de empleo formal, con énfasis en las llamadas Mipymes, muy alejado de la política del Gobierno Nacional actual.

Asimismo, una atención multidimensional (jurídica, económica, financiera, política y laboral propiamente dicha) que se oriente en algunas máximas como la sostenibilidad, la cooperación y la generación de políticas públicas efectivas con continuidad a largo plazo, como lo indica el Primer Informe Complementario del Director General de la Coalición Mundial para la Justicia Social en el año 2022 (OIT, 2022), aprovechando, además, las plataformas globales existentes, como la Coalición Mundial para la Justicia Social. Finalmente, se recomienda priorizar, dentro de estas estrategias activas para reducir la informalidad: a) la flexibilización normativa y de las cargas de formalización para empleadores y trabajadores, b) la puesta en marcha de un sistema de diálogo social vinculante y efectivo, y c) la implementación de medidas diferenciales para distintos sectores del mercado laboral del país.

Referencias

Álvarez, A., & Villaveces, M. (2020). *El rompecabezas de la protección social en un mercado laboral con alta informalidad: análisis de un siglo de reformas en Colombia*.

BBVA Research. (2024). *Una mirada a las mipymes en Colombia*. Recuperado de: https://www.bbvarsearch.com/wp-content/uploads/2024/02/202401_MiPymes_Colombia-1.pdf.

Cámara de Comercio de Manizales (2023). *Reforma Laboral: análisis y proposiciones*. Recuperado de: <https://estudios.ccmpec.org.co/wp-content/uploads/Documento-Reforma-Laboral-CCM-GM.pdf>.

Colombia, Presidencia de la República, *Decreto 533, Por el cual se sustituye la sección 10 del capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, único reglamentario del sector trabajo, y se reglamenta el incentivo para la creación y permanencia de nuevos empleos formales*. Bogotá: Diario Oficial, 29 de abril de 2024.

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). (2024) *El crecimiento global caerá al 2,6% en 2024, cerca del umbral de recesión*. Recuperado de: <https://unctad.org/es/news/el-crecimiento-global-caera-al-26-en-2024-cerca-del-umbral-de-recesion>.

Congreso de Colombia. *Proyecto de Ley No 166, Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*. Bogotá: Gaceta del Congreso, 24 de agosto de 2023.

Congreso de Colombia. (2000). Ley 590 de 2000. *Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas*.

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2208 de 2022. *Por Medio Del Cual Se Establecen Incentivos Económicos Para Fortalecer El Acceso Y Las Oportunidades En Empleo Y Formación Para La Población Pospendada Y Se Dictan Otras Disposiciones - Ley De Segundas Oportunidades.*

Congreso de Colombia. (2004). Ley 905 de 2004. *Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.*

Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo. (2021). 346.a reunión, Ginebra, octubre-noviembre de 2022. *Informe del Director General: Primer informe complementario: Una Coalición Mundial para la Justicia Social.*

Departamento Nacional de Estadística (DANE). (2022). *Boletín técnico: Ocupación informal Trimestre móvil abril - junio 2024.*

Departamento Nacional de Estadística (DANE), 2024, *Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2024*, recuperado de: <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>.

Departamento Nacional de Estadística (DANE). (2009). *METODOLOGÍA INFORMALIDAD GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES - GEIH*. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf.

Departamento Nacional de Estadística (DANE), 2024, *Gran Encuesta Integrada de Hogares - geih - 2024*, recuperado de <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819/get-microdata>.

Espejo, (2022), *Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2022/6), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Global Coalition for Social Justice. (s. f.). Recuperado de: <https://social-justice-coalition.ilo.org/es>.

Global Deal (2020). *Diálogo social para la transición de la economía informal a la economía formal*.

Higuera, J. M. (2024). *Los proyectos de ley que proponen pactar que el pago de las cesantías sea cada mes*. Diario La República. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/especiales/buen-uso-de-cesantias/proyectos-de-ley-que-proponen-pactar-el-pago-de-cesantias-cada-mes-3790425>.

Innpulsa Colombia. (s.f.). *Esquema de contratación exitoso en PYMES*. Recuperado de: <https://www.innpulsacolombia.com/wp-content/uploads/2024/01/Esquema-de-contratacion-exitoso-en-PYMES.pdf>.

Loayza, N.V. (2016). *Informality in the Process of Development and Growth*. *World Economy*, 39(12), 1856-1916.

Ministerio de Industria y Comercio. (2024). *Informe de Tejido Empresarial*. Recuperado de: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/estudios-economicos/estadisticas-e-informes/informes-de-tejido-empresarial/2024/julio/oee-dv-informe-de-tejido-empresarial-julio-2024.pdf.aspx>.

Moreno Villamizar, M. M. (2020). *Deconstrucción de las garantías constitucionales de la seguridad social de los informales, desde los principios*, en Colombia. *DIXI*, 22(2), 1-32. Recuperado de: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2020.02.05>

Observatorio Laboral y el Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. (2023). *Reforma Laboral: desde la Academia Versión 2.0*. Recuperado de: <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Articulado-Reforma-Laboral-2.0-OF-OL.pdf>

Ocampo, J., & Ramírez, M. (2022). *Principales conclusiones y recomendaciones de la Misión de Empleo*. En Misión de Empleo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Déficits de trabajo decente entre los trabajadores rurales*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *El diálogo social es esencial para hacer frente a las consecuencias de la COVID-19*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/el-dialogo-social-es-esencial-para-hacer-frente-las-consecuencias-de-la>.

Organización Internacional del Trabajo OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, *Reducción del empleo informal en Uruguay: políticas y resultados*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2014. Consultado agosto 13, 2024, [file:///C:/Users/Oscar%20Andres/Downloads/wcms_245623%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Oscar%20Andres/Downloads/wcms_245623%20(2).pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Elevada informalidad es detonante de pobreza laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/resource/news/elevada-informalidad-es-detonante-de-pobreza-laboral-en-america-latina-y-el>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Informe II Estadísticas sobre trabajo, empleo y subutilización de la fuerza de trabajo: Informe para la discusión en la 19.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Recuperado de: https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_220537.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2024, 40-42*. Recuperado de DOI:<https://doi.org/10.54394/EIIX3179>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2023). *Panorama Laboral 2023, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo*. Recuperado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@americas/@ro-lima/documents/publication/wcms_906617.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) & Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2014) *Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Brasil*. FORLAC Recuperado de: [file:///C:/Users/Oscar%20Andres/Downloads/wcms_318195%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Oscar%20Andres/Downloads/wcms_318195%20(1).pdf).

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2023, *Panorama laboral 2023: América Latina y el Caribe*.

Perry, G. E., Maloney, W. F., Arias, O. S., Fajnzylber, P., Mason, A. D., & Saavedra-Chanduvi, J. (2008).

Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 2616 de 2013. *Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que*

laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65326>.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD) (2026). *Cuaderno 5: Igualdad y productividad: pilares del desarrollo humano en Colombia*. En Informe sobre desarrollo humano para Colombia.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD,). (2024), *Informe nacional de desarrollo humano. Colombia: Territorios entre fracturas y oportunidades*.

Ramírez Bustamante (2021). *Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021*. Universidad de los Andes.

Universidad Externado de Colombia y la Corporación para el Desarrollo de la Seguridad Social. (2024). *ALGUNOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS SOBRE LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA DE 2023*. Recuperado de: https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2023/12/Documento-de-investigacio%CC%81n-No.-1_Reforma-Laboral-2023_V1.pdf.