

Los retos de la lucha contra la informalidad en Colombia

La informalidad laboral en Colombia tiene graves repercusiones sociales, económicas, fiscales y de inequidad. Tras una larga historia de altos índices de informalidad vale la pena reflexionar sobre cuáles son los principales retos que enfrenta esta lucha.

Por:

Inti Gómez

Directora Cámara de Seguridad Social
FASECOLDA

Colombia es un país informal. Si bien existen diferentes definiciones de informalidad, algunas que toman en cuenta a los empleados de empresas con menos de cinco trabajadores, otras que se basan en la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, otras en los ingresos, es claro que bajo cualquier medida más de la mitad de la población ocupada se encuentra en la informalidad.

Las implicaciones de esto son múltiples, tanto para los trabajadores que se encuentran desprotegidos al no

contar con afiliación a pensiones y a riesgos laborales, como para el país. Santiago Levy, Vicepresidente del Banco Interamericano de Desarrollo, BID, durante el lanzamiento del informe Nacional de competitividad 2012-2013 afirmó que uno de los principales enemigos de la productividad es la informalidad. Bajo un escenario como el nuestro, las empresas formales terminan siendo más pequeñas de lo que deberían ser y las informales más grandes, con el inconveniente de que estas últimas son 45% menos efectivas que las formales. Adicionalmente, la informalidad le resta eficacia al

Coyuntura

sistema pensional al hacer intermitentes los ahorros de los trabajadores y tiene un costo fiscal importante.

Pero ante la clara problemática de una informalidad cercana al 60% de la población ocupada, cabe preguntarse ¿Cuáles son los retos que debe enfrentar la lucha contra la informalidad en Colombia?

El primer reto se deriva de la falta de una definición única de informalidad a la que estén ligadas todas las políticas de Gobierno. Por ejemplo, el DANE utiliza la definición de “empleo informal” basada en la medición establecida en la “Resolución sobre las Estadísticas del Empleo del Sector Informal”, adoptada por la XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993) y las recomendaciones hechas por el grupo DELHI en el 2001. Bajo esta definición son informales los empleados que laboran en empresas de menos de

cinco trabajadores, los informales sin remuneración, empleados domésticos, jornaleros o peones y se excluyen los obreros o empleados del Gobierno. Esta definición implica que políticas de formalización enfocadas hacia la afiliación de los trabajadores domésticos y jornaleros al sistema de seguridad social no tenga ningún efecto en la medición.

» Uno de los principales enemigos de la productividad es la informalidad.



Tus manos ven
por tu familia
y cuidarlas es cuidarla
a ella también.



Que te cuides es nuestro propósito
www.arpsura.com/cuidado

ARP | sura 

Por otro lado, si se utiliza la definición basada en la afiliación al sistema pensional y de riesgos laborales, se pueden incluir algunas de las personas que deja por fuera la definición del DANE, sin embargo políticas que buscan “formalizar” a los trabajadores que devengan menos de un SMLMV ofreciendo acceso a esquemas como el de Beneficios Económicos Periódicos, dejaría igualmente por fuera de la medición a estos trabajadores. Aunque es entendible que existan diversas definiciones en cuanto al empleo informal, es importante conocer cuál es la definición de empleo formal bajo la cual está trabajando el Gobierno y cómo de acuerdo a a la misma se diseñan las políticas que permitan un correcto monitoreo de dicha medición.

El segundo reto que encuentran los gestores de políticas, es el diseño de programas sociales que permitan mejorar las condiciones económicas y sociales de las personas de menores ingresos sin desincentivar la formalidad. Un ejemplo claro de esto es el Proyecto de Ley 185 de Senado de 2012, “Por el cual se establece la vinculación al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores que laboran por días o períodos inferiores a un mes”.



Este proyecto busca que los empleadores de los trabajadores que devengan menos de un SMLMV debido a que laboran menos de un mes cuenten con un ahorro en el esquema de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), contribuyan de manera subsidiada al régimen contributivo de salud y se encuentren afiliados a riesgos laborales. Además se establece que la contribución por parte del empleador al esquema de BEPS debe ser de 13%, esto con el fin de requerir una mayor contribución para el empleador que en el Sistema General de Pensiones en donde a su cargo debe aportar 12%.

Con esta iniciativa se busca desincentivar que aquellos empleadores que hoy aportan sobre un SMLMV el 12% al SGP, aporten un menor valor en el esquema de BEPS y desafilien a sus empleados del SGP. Sin embargo, si bien la iniciativa desincentiva la evasión por parte del empleador deja de lado los intereses del trabajador quien en el esquema de SGP debe aportar 4% de su salario el cual es usado para el pago de los gastos de administración, el pago de la prima del seguro previsional y una contribución al Fondo de Garantía de Pensión Mínima. Al comparar las opciones desde el punto de vista del trabajador, es mejor estar afiliado al esquema de BEPS ya que no debe aportar el 4% y a su cuenta de ahorro terminan yendo 12%, es decir un 0,5% más que en el SGP, además de esto, en el esquema de BEPS contará con un subsidio adicional del 20% al finalizar su vida laboral y los gastos de administración estarán a cargo del Estado.

Si bien es claro que si el trabajador cotiza regularmente, el SGP le ofrece una mejor prestación debido a que cuenta con la cobertura de invalidez y sobrevivencia del seguro previsional y el acceso al FGPM para acceder a una pensión de salario mínimo en la vejez, para el trabajador de bajos ingresos que debe pensar en el día a día el sistema de BEPS ofrece ahorros inmediatos. Con este ejemplo se busca ilustrar la difícil tarea que tienen a su cargo los gestores de política quienes deben

balancear entre ofrecer opciones a las personas de bajos ingresos que les permitan un cambio en su situación socioeconómica sin generarles incentivos perversos hacia la permanencia en la informalidad y peor aún hacia la permanencia en estado de pobreza.

El tercer reto de la lucha contra la informalidad es el Salario Mínimo Legal (SMLMV), el cual se ha convertido en una barrera para acceder al mundo formal tan alta que está dejando por fuera a más del 60% de la población. El SMLMV determina el costo de acceso al sistema pensional, al sistema de salud contributivo, a las cajas de compensación entre otros beneficios.

Cuando los trabajadores formales proponen incrementar el SMLMV en un 10%, están aumentando igualmente el costo de acceso a la formalidad para los informales. En un país con proporciones de trabajadores formales mayoritarias esto tiene sentido, sin embargo sería interesante que la opinión de los trabajadores informales formara parte de la mesa de concertación salarial, no sólo porque son la mayoría de la masa laboral colombiana si no porque con el incremento del salario mínimo no se está poniendo en juego únicamente el mejorar su ingreso mensual sino cambiar radicalmente su situación de protección social.

El cuarto reto es tal vez el que requiere de mayor visión de largo plazo y consiste en la falta de educación de la población y la poca cultura que existe en cuanto a previsión, ahorro y “hacer las cosas bien”.

En diferentes países de Latinoamérica como Brasil, México y Uruguay se han venido trabajando en políticas intensas de formalización. Si bien no todas las políticas han sido exitosas, existe consenso entre los expertos que estuvieron presentes en el foro realizado por la CAF y el Ministerio de Hacienda “la formalización: un camino hacia la prosperidad a través de la inclusión”, en cuanto a la importancia de informar y concientizar a la

» El Salario Mínimo Legal (SMLMV), se ha convertido en una barrera para acceder al mundo formal, que está dejando por fuera a más del 60% de la población.

población. Adicionalmente, los expertos recomendaron que las políticas que se implementen deben ser fáciles de usar y de acceder, de bajo costo, deben contar con un asesoramiento y en lo posible generar un valor agregado. De esta forma se pueden generar cambios culturales importantes en la población al ser conscientes de los beneficios de formalizarse y no encontrar barreras.

Los cuatro retos que han sido mencionados no son en ningún momento exhaustivos, existen otros adicionales como los costos de los parafiscales que deben asumir los empleadores de trabajadores formales y los independientes, los cuales esperan ser reducidos con la reforma tributaria; la dispersión del sector rural y su estructura de ingresos; y los constantes casos de corrupción que desincentivan los aportes de los contribuyentes. El camino hacia una Colombia formal debe de manera armoniosa luchar contra los retos expuestos a través de definiciones claras, generación de esquemas de formalización que no incentiven la informalidad, disminución de las barreras de entrada, programas de educación y concientización y cambios culturales en todos los ámbitos de la población. Si bien es una gran tarea la que se tiene por delante, los frutos de una Colombia formal, con protección social para sus trabajadores, mayores contribuciones, mayor estabilidad laboral y mejor futuro pensional es una meta por la cual bien vale la pena luchar.