



Noviembre 2018

Fasecolda hace el lanzamiento del estudio “Trabajo formal en Colombia: realidad y retos”

El gremio asegurador da a conocer al país una actualización del estudio que muestra la dinámica del trabajo formal en el mercado laboral.

Los cálculos de Fasecolda, con base en los datos de Riesgos Laborales, muestran que la tasa de formalidad es del 42.7%, un número mayor al evidenciado por el DANE.

El estudio destaca los resultados de las tasas de formalidad laboral de la construcción (59.2%) y de la industria (40.8%).

En cuanto al sector público, el documento resalta que en el 2017 contaba con alrededor de 1.86 millones de trabajadores

La Federación de Aseguradores Colombianos, Fasecolda, presenta el estudio “Trabajo formal en Colombia: realidad y retos”, el cual revela la dinámica del sector formal en Colombia. Presenta temas complementarios como los impactos que genera el fuero de salud y las bondades socioeconómicas del Sistema de Riesgos Laborales; y hace referencia a algunas de las tendencias globales que están transformando los mercados laborales como el envejecimiento de la población y el surgimiento de nuevas modalidades de vinculación laboral, acordes a las nuevas tecnologías.

La información recolectada se sustenta en las bases de datos del Ministerio de Trabajo y de Fasecolda.

En 2014 el gremio publicó el documento “Análisis del mercado laboral en Colombia: Una nueva cara de la formalidad”. Por ese motivo es este, tal vez, el primer estudio que caracteriza el mercado laboral formal del país.

Dinámica del sector formal en Colombia

- Los cálculos de Fasecolda, con base en los datos de Riesgos Laborales, muestran que la tasa de formalidad es del 42.7%, un número mayor al evidenciado por el DANE, que es del 40%.
- La tasa de formalidad de los trabajadores independientes ha aumentado entre 2009 (0.51%) y 2017 (3.83%)
- La mujer ha incrementado su participación en el mercado laboral formal, el crecimiento promedio anual en el número de afiliadas es del 10% entre el 2009 y el 2017, tasa de crecimiento superior en 4.5 puntos porcentuales a la de los hombres

- Cerca del 56% de los afiliados se encuentra dentro del rango de edad de 26 a 45 años. La población joven de 15 a 25 años ha aumentado su participación al pasar de un 19% en 2009 a un 21% en 2017.
- Existe un ascenso en el número afiliados independientes, el cual significó que en 2017 representaran la segunda tipología de vinculación con un 5,9% cuando en 2009 eran de tan solo 1,2%. El tipo de vinculación más grande proporcionalmente hablando es el de trabajadores dependientes, quienes representan el 92% de los vinculados.
- La composición regional enseña cómo Bogotá ha perdido participación en el número de afiliados al SGRL (3,5 puntos porcentuales menos) mientras que la región Caribe y la de Centro Oriente han ampliado su proporción dentro de la composición regional al ostentar un promedio de crecimiento anual en el número de afiliados del orden del 8,5%, 3 puntos porcentuales superior a la tasa de crecimiento de Bogotá.
- La formalidad laboral está estrechamente ligada al tamaño de la empresa. Lo que tiene relación con que el 53% de los vinculados pertenezcan a empresas con más de 200 empleados y el 18% a empresas entre 50 y 200 empleado.
- Los sectores económicos con mayor número de empleados afiliados al SGRL son el de servicios, comercio y servicios empresariales. En contraste, aquellos sectores que menos empleados formales aportan (relativamente) son el de minas y canteras.

El mercado laboral formal en Colombia, diferencias regionales

- La región Caribe es la que concentra la mayor cantidad de empleados formales en el país (20,4%), seguida por el Eje Cafetero (18,5%), y las de menor participación son Centro Sur (6,0%) y Llanos (3,1%).
- Bogotá es la región con mayor tasa de formalidad, con 71% en 2017, por encima del total del país que es un 42,5%.
- La participación de las mujeres en el empleo formal ha aumentado en todas las regiones. Bogotá se destaca por ser la región en la cual se encuentra la mayor participación femenina, con 45%. Asimismo, la tasa de formalidad de las mujeres en Bogotá es la mayor del país, con el 68,3% en 2017. El Eje Cafetero también se destaca por ser la región que registra la segunda mayor tasa de formalidad de mujeres, con el 48,8% en 2017.
- Los grupos de edad entre los 26 a 35 años y 36 a 45 años son los que aportan mayor cantidad de trabajadores formales en las regiones. Por su parte, la tasa de formalidad tiende a aumentar con los años, hasta llegar a un máximo en el grupo de edad de 26 a 35 años.
- Con respecto al tamaño de la empresa, se evidencia que las empresas de mayor tamaño son las que tienen tasas más altas de formalidad. A excepción de Caribe, todas las regiones tienen tasas de formalidad del 100% en las empresas mayores a 50 trabajadores.
- Por su parte, las menores tasas de formalidad están en el sector agropecuario en todas las regiones, mientras que las mayores tasas de formalidad se encuentran en el sector financiero.

Caracterización del empleo formal en los sectores de industrias manufactureras y construcción

- Estos sectores son importantes en términos de su producción y en la creación de empleo, no solo de manera directa, sino principalmente como dinamizadores de los demás sectores económicos.

- El crecimiento del empleo formal entre 2009 y 2017 en el sector de la construcción fue de un 75%, frente al 52% en la industria. Este último sector presenta un mayor nivel de empleados formales (50% adicional) frente a la construcción. No obstante, al comparar frente a toda la población ocupada en cada uno de estos sectores, se observa que en la construcción la tasa de formalidad (59%) es superior que en la industria (41%).
- En ambos sectores predomina el empleo masculino, en particular en el sector de la construcción en donde en promedio para todo el período de análisis, solo el 14% son mujeres. En el caso de la industria el promedio de empleo femenino fue de 36%.
- Al discriminar por rangos de edad, se evidenció que, en los dos sectores, la mayor participación del empleo formal se concentra en el rango de 26-35 años, seguido del rango de 36 a 45 años.
- Bogotá concentra el mayor porcentaje de los trabajadores formales con un 32% en 2017, seguido del Eje Cafetero (29%) y Pacífico (15%). Las zonas geográficas con menor participación son Centro Sur y Llanos.
- La figura de contratación principal para estos dos sectores es mediante empleador. En 2017 la construcción tenía reportado por esta figura el 90.7% de los afiliados, frente al 88% en la industria. Asimismo, se observó que la gran mayoría de trabajadores formales están vinculados como dependientes, más del 99%, tanto en industrias manufactureras como en construcción.

El fuero de salud. La necesidad de recuperar el equilibrio jurídico entre la protección a la estabilidad laboral y el mercado de trabajo

- El fuero de salud, entendido como lo hace la Corte Constitucional, traslada al empleador la función de la seguridad social, pues desconoce la existencia del sistema de seguridad social que protege los riesgos comunes y laborales, del cual hacen parte no sólo las administradoras (de pensiones, riesgos laborales y salud) sino los trabajadores y empleadores con roles diferenciados y definidos.
- La enfermedad general es la mayor causal de ausentismo laboral, seguido por otros permisos y licencias y, por último, se encuentran los accidentes y enfermedad de origen laboral.
- Desde el 2015, se observa un descenso de eventos de incapacidad por origen laboral frente a las registradas por origen común. Entre varios aspectos, este descenso obedecer al esfuerzo conjunto del empleador y de las ARL frente a la gestión del riesgo, y a la mayor inversión en los programas de promoción y prevención contra el riesgo laboral.
- Es necesario definir una política clara por el empleador que precise la generación de incapacidades, restricciones médicas y reubicaciones.
- El replanteamiento de su propio criterio por parte de la Corte Suprema de Justicia abre una compuerta de compatibilidad entre su postura y la de la Corte Constitucional.

El empleo público en Colombia

- Se observa que no hay claridad sobre la verdadera dimensión del empleo en el Estado. De acuerdo con la información de la Función Pública y de la Comisión del Gasto Público el tamaño del empleo público para el año 2017, estaría alrededor de 1.4 millones de personas (el 6% de los ocupados totales). Esta cifra incluiría al personal uniformado de las fuerzas armadas y de policía (no cotizan al SGRL), los maestros financiados con los recursos del sistema general de participación (no cotizan al SGRL) y los contratistas por prestación de servicios.

- Con base en la información del SGRL se identificaron como trabajadores del sector público a 1.13 millones de personas, que, con los uniformados y los maestros, ascenderían a de cerca de 1.86 millones de personas, con lo cual su proporción en el empleo total llegaría al 8.3%. Es decir, se contabilizarían un poco más de 400 mil empleos adicionales al cálculo anterior.
- Se estimó que para 2017 el empleo independiente ascendió a 663 mil personas, es decir el 56% del empleo público identificado en la base del SGRL. Esta cifra es superior a la que se reporta en el informe de la Comisión del Gasto Público que dice que el empleo de contratista era de 243 mil personas.
- Se encontró que la participación de las mujeres en el empleo público llega a un 53%. Lo que contrasta con la situación en los demás sectores, sin incluir el público, donde los hombres tienen una mayor absorción de empleo.

Beneficios sociales y económicos del sistema general de riesgos laborales

- La cobertura de los riesgos laborales en Colombia se ha visto beneficiada de forma significativa, si la Ley 100 de 1993 no hubiera introducido el actual modelo, hoy el Sistema no cubriría a 2,6 millones de sus 10,0 millones de afiliados.
- Esta mayor cobertura ha beneficiado de forma directa el presupuesto de la Nación, pues los trabajadores no cubiertos no solo deben ser atendidos por el Sistema de Salud sin recibir ingresos adicionales por ello, sino que durante el tiempo de incapacidad debe asumir el pago de las dos terceras partes de su salario. Se estimó entonces que, por esta razón, solo en 2016 el Estado ahorró \$688 mil millones.
- El sistema genera una protección para las familias porque garantiza su estabilidad económica, así la cabeza de hogar deje de devengar el dinero que necesitan para subsistir
- Se fomenta la cultura de prevención de riesgos en el trabajo, eso reduce la accidentalidad

GIG: la nueva tendencia de vinculación laboral

- La expresión gig se encuentra asociada con términos surgidos en las últimas décadas para describir los cambios en los modelos de negocios y en el mercado laboral. Es utilizado como un sinónimo de economía colaborativa o economía compartida.
- Entre las ventajas para el trabajador están en la flexibilidad de los horarios y de las entregas, las personas pueden desarrollar el trabajo que prefieran y no el que les impongan.
- Para las economías en desarrollo la aparición de este tipo de vinculación laboral complica aún más el panorama, pues la informalidad predominante se caracteriza por la ausencia de contratos en la relación entre trabajador y contratante. Tipos de trabajos como los de Uber y Rappi demuestran que el modelo ya entró en economías como la colombiana, sin que sean claros los beneficios en la formalización de los trabajadores involucrados.
- En las economías desarrolladas se están discutiendo aspectos como la necesidad de cambios regulatorios para evitar la pérdida de bienestar de los trabajadores gig y la posibilidad de establecer sistemas de afiliación automática al sistema pensional para superar los problemas de ahorro que se han detectado.
- En Colombia es importante mejorar la información general del mercado laboral y especialmente de las nuevas modalidades de vinculación trabajador-empleador que surjan de la imitación de lo que sucede

en los mercados desarrollados. Lo deseable es que el gobierno, los centros de investigación y las entidades multilaterales aborden el tema, identifiquen cómo se está adaptando la economía gig y cómo se puede evitar que ella se convierta en un elemento más de fortalecimiento de la informalidad.

El envejecimiento de la población: ¿un problema o una oportunidad?

- La población mundial ha revelado importantes variaciones en su proceso de envejecimiento.
- En el caso de Colombia, tanto los indicadores tradicionales como los de edad prospectiva muestran que se enfrentará un proceso de envejecimiento más acelerado que el de las economías desarrolladas. Por esto, el país debería dedicar más tiempo y recursos a pensar en los problemas que vienen y en las políticas más adecuadas para solventarlos, especialmente cuando los niveles de cobertura pensional son tan bajos.
- El proceso de envejecimiento de la población en Colombia es más acelerado que el de las economías desarrolladas. Al comparar la pirámide colombiana con la estadounidense, se observa que mientras en 2015 la participación de la población de 65 y más años era del 7.0% y el 14.6%, respectivamente, se espera que en 2100 sea del 31.8% y el 27.9%; esto significa que la población de Colombia será más vieja que la de Estados Unidos.
- Surgen varios aspectos para tener en cuenta. Por un lado, cómo se garantizarán las transformaciones en el mercado laboral para incorporar una población más vieja. Son necesarios ejercicios prospectivos que permitan vislumbrar las posibles sendas de los diferentes oficios que hay actualmente
- Por otro lado, si bien la esperanza de vida está aumentando, hay que preguntarse hasta qué edad es probable que se mantengan las habilidades para permanecer activos laboralmente sin que la productividad decaiga a niveles que no sean rentables; en ese análisis habría que diferenciar entre tipos de trabajos, pues los trabajadores de oficios con gran esfuerzo físico tendrán más dificultades para extender sus años de actividad.
- Las metodologías de la edad prospectiva proveen alternativas concretas a un problema que se viene discutiendo crecientemente, que es el del sistema pensional. Entre las propuestas que se han lanzado en Colombia hay una que reconoce los efectos de la mayor longevidad en la sostenibilidad del sistema y es la relacionada con el establecimiento de mecanismos automáticos de revisión periódica de las edades mínimas para acceder a la pensión.

Consulte todo el estudio en

[http://www.fasecolda.com/files/3615/4160/2393/DOC -
Trabajo Formal en Colombia.pdf?utm_campaign=website&utm_source=Masiv&utm_medium=Email](http://www.fasecolda.com/files/3615/4160/2393/DOC_-_Trabajo_Formal_en_Colombia.pdf?utm_campaign=website&utm_source=Masiv&utm_medium=Email)

Mayor información:
Ingrid Vergara Calderón
Directora de Comunicaciones y Mercadeo
Conmutador: 3443080 Ext 1801
ivergara@fasecolda.com

Sheyla Rojas Pineda
Profesional de Medios y Comunicaciones
Conmutador: 3443080 Ext 1804
Celular: 301 3705006
srojas@fasecolda.com