

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Informalidad y trabajo decente en Colombia: análisis desde la perspectiva de género

Omar Ernesto CASTRO GÜIZA*

RESUMEN: Este estudio analiza el fenómeno del trabajo informal desde la perspectiva de género, y describe los principales aspectos cualitativos y cuantitativos que se generan para las trabajadoras, como consecuencia del desempeño de actividades laborales enmarcadas dentro del concepto de informalidad.

En este documento¹ se presentan las nociones de “trabajo informal” expuestas por los principales organismos internacionales. Asimismo, se muestran los datos más relevantes sobre el fenómeno, a nivel mundial y nacional; además, se describen las estrategias jurídicas, los pronunciamientos gubernamentales y las diversas investigaciones sobre el tema, que en Colombia pretenden coadyuvar a examinarlo y encontrarle soluciones.

Palabras clave: Trabajo informal, Trabajo Decente, perspectiva de género, desprotección.

SUMARIO: 1. Introducción 2. Metodología. 3. Concepto de Trabajo Informal 4. El Trabajo Informal en Colombia 5. Conclusiones 6. Bibliografía.

*Abogado, Especializado en derecho del trabajo y seguridad social, Magister en derecho, Doctorando en derecho de la Universidad Santo Tomás. Profesor universitario en Universidad Cooperativa de Colombia sede Ibagué.

¹ Artículo de investigación que muestra los avances del proyecto sobre “Trabajo Informal en Colombia” adelantado por el autor en la Universidad Cooperativa de Colombia.

1. Introducción

Desde los inicios de la Globalización de la economía surgida a finales del siglo XX, el mundo del trabajo ha sido afectado significativamente, observándose un aumento de la flexibilidad en las modalidades de ejecución de actividades laborales, desempleo y precarización del trabajo. Es así, como se han incrementado diversas maneras flexibles de producción, entre las cuales el trabajo informal se ha destacado por ofrecer la solución inmediata para la generación de ingresos y la subsistencia de los individuos. Sin embargo, el trabajo en el sector informal, así como lo comentó en un primer concepto la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², no ofrece condiciones laborales dignas, ni justas para el trabajador de este sector, y por el contrario su escenario de trabajo se precariza; observándose falta de protección social, remuneración baja y desigualdad frente a los trabajadores formales.

En el más reciente informe de la CEPAL(Comisión Económica Para América Latina y El Caribe), se asegura que la región presenta un índice promedio de informalidad (41%) muy superior al promedio mundial (33%), indicándose que de cada 100 trabajadores aproximadamente 56 tienen un empleo informal (CEPAL, 2012).

En Colombia, varias instituciones³ oficiales han analizado la situación del trabajo informal en el país en los últimos diez años; desde allí se han obtenido datos sobre índices de: desempleo nacional y regional, trabajadores informales, condiciones básicas de los grupos familiares, ingresos per cápita, afiliación al sistema de seguridad social, discriminación laboral de género, entre otros que han presentado una visión generalizada de la problemática a nivel nacional.

Gracias a ello, se ha determinado que en el país, el fenómeno de la informalidad laboral ha aumentado en las últimas dos décadas, registrando un índice mayor al 50%, frente a la totalidad de las actividades que se consideran empleo. Al respecto, se han observado las consecuencias negativas para los trabajadores informales referentes a las condiciones en que desempeñan sus labores y la falta de protección en las mismas, validando la tendencia mundial descrita por OIT en su Conferencia 78, sobre la precarización del empleo en el sector informal.

² OIT. 1991. Conferencia 78 : El dilema del sector no estructurado: Memorias del director general. Ginebra.

³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2014. Medición del empleo informal Bogotá; Consejería presidencial para la equidad de la mujer. 2010. El desarrollo económico de las mujeres, una realidad impostergable. Bogotá: Presidencia de la república de Colombia.

Según el Banco de la República de Colombia, en el país, seis de cada diez personas ocupadas, desempeñan sus labores en la informalidad, ubicándose en este rango las personas que reciben bajos ingresos, aquellas que no están cubiertas por el sistema de seguridad social, otras por su bajo nivel educativo o por otros criterios que permiten distinguir su alto nivel de vulnerabilidad y pobreza⁴.

Sobre el mismo punto, los datos más recientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística–DANE, registran que para el trimestre enero – marzo de 2014, del total de ocupados en el país, un 48,7% tenía un empleo informal, de los cuales, 51,3% eran hombres y 48,7% mujeres.

Desde allí, se observa la existencia una alta participación de las mujeres en el desempeño de actividades informales. Para sustentar tal afirmación, se referencian los datos de la Presidencia de la República a través de la Consejería presidencial para la equidad de la mujer⁵, la cual manifiesta que las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal y en las distintas formas de trabajo precario, caracterizadas estas labores por la ausencia de protección social, limitaciones en el acceso a la tecnología, bajas remuneraciones y grandes impedimentos para acceso a créditos.

Teniendo en cuenta los referentes anteriores, en el desarrollo de este documento se tratará la problemática de la informalidad laboral desde la perspectiva de género. Describir la desprotección jurídica en que desempeñan sus actividades las mujeres trabajadoras informales en Colombia, es el objetivo del presente artículo. Para tal fin, se observaron los estudios realizados sobre el tema por organismos internacionales, investigaciones regionales, y los informes de las instituciones públicas y centros académicos colombianos.

La necesidad y pertinencia de analizar la problemática planteada, para contribuir a la solución de la misma, se basa en la insuficiencia de estudios nacionales desde la óptica jurídica, que permitan identificar las condiciones de desprotección laboral en que desempeñan sus actividades las trabajadoras informales y las consecuencias particulares y familiares que ello genera, con el ánimo de contribuir a la formulación de una estrategia normativa que permita que ellas y sus familias gocen de trabajo decente y vida digna.

⁴ Galvis, L. A, *Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia*. Documentos de Trabajo sobre Economía Regional (164), 2012, pp. 1-32.

⁵ Consejería presidencial para la equidad de la mujer, *El desarrollo económico de las mujeres, una realidad impostergable*. Bogotá: Presidencia de la republica de Colombia, 2010.

2. Metodología

El artículo utiliza un método de investigación descriptivo y explicativo; teniendo en cuenta el concepto de Hernández, Fernández, y Baptista, “los estudios descriptivos se centran en recolectar datos que muestran un evento, una comunidad, un fenómeno, hecho contexto o situación”. En tal sentido, este estudio analiza el trabajo informal desde la perspectiva de género, su concepto, causas generadoras del fenómeno, lineamientos de los organismos internacionales y nacionales.

Esta investigación refleja un estudio cualitativo sobre el tema. Para la recolección de la información, se utilizaron fuentes primarias y secundarias; las primarias están constituidas por la Constitución política, leyes, decretos, datos estadísticos del DANE y presidencia de la República de Colombia. En lo que respecta a las fuentes secundarias, provienen de documentos publicados por la ONU, OIT, documentos de centros académicos y libros y artículos relacionados.

Esta disertación describe en un primer momento los conceptos, causas y números más representativos del fenómeno de informalidad laboral, a nivel internacional, obtenido de los estudios de organizaciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales (ONG) y centros académicos. En segundo lugar, se exponen la problemática desde la perspectiva nacional, a través de los pronunciamientos de la presidencia de la República de Colombia y la Corte Constitucional, informes del DANE, marco legal e investigaciones específicas. En un tercer momento, se presenta el análisis de los resultados; y por último se exponen las conclusiones. El Trabajo reconocido como un derecho humano, ha sido admitido, dentro de la categoría de los derechos económicos, sociales y culturales, así como lo describe el pacto internacional vigente, el cual lo señala en el artículo 7 en los siguientes términos: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”.

3. Concepto de Trabajo Informal

Asimismo, la citada norma expresa que el trabajo debe garantizar una remuneración adecuada a los trabajadores, condiciones de existencia digna para ellos y sus familias, igualdad de género en el ámbito laboral, seguridad e higiene en el trabajo y tiempo para el descanso y la recreación⁶.

⁶ Organización de las Naciones Unidas. (16 de 12 de 1966). Oficina del Alto

Entre las diversas modalidades de trabajo se encuentra el “trabajo informal”, el cual fue expuesto por primera vez en el concepto de K.Hart en 1971, para describir a los trabajadores de zonas urbanas que laboraban en zonas marginales de las ciudades de los países en vía de desarrollo, caracterizándose por ejecutar múltiples actividades sin regulación normativa, sin protección social, con uso de recursos propios y bajos ingresos⁷.

Por su parte, la OIT definió la “economía informal” como:

Las muy pequeñas unidades de producción y distribución de bienes y servicios, situadas en las zonas urbanas de los países en desarrollo; dichas unidades pertenecen casi siempre a productores independientes y trabajadores independientes que a veces emplean a miembros de la familia o a algunos asalariados o aprendices. Estas unidades disponen de muy poco o ningún capital; utilizan técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada; por lo que su productividad es reducida; quienes trabajan en ellas suelen obtener ingresos muy bajos e irregulares y su empleo muy inestable⁸.

En Colombia, el DANE adoptó los conceptos de informalidad expuestos en la resolución⁹ de la OIT de 1993 y las recomendaciones¹⁰ del grupo de

Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Recuperado el 17 de 02 de 2013, de <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>

⁷ Cervantes Gutiérrez y Palacios, J. E., “El concepto de la economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas”, *Estudios demográficos y urbanos*, 2008, pp. 21-54

⁸ OIT, Conferencia 78: *El dilema del sector no estructurado: Memorias del director general*. Ginebra: O.I.T, 1991.

⁹ En 1993 la XV Conferencia Internacional del Trabajo, con el fin de permitir la inclusión del sector informal en el sistema de cuentas nacionales y medir su contribución al PIB de cada país, la OIT definió el sector informal como “un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poca o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como factores de producción. Dichas empresas no están registradas bajo las formas específicas de la legislación de cada país, tales como actas comerciales, leyes de seguridad social, etc. y sus empleados no están cubiertos por las normas de la legislación laboral vigentes”.

¹⁰ En el año 2003 el “Grupo de Delhi” definió como informales a las empresas de hasta cinco trabajadores asalariados; no registradas y ubicadas en actividades no agrícolas, incluidas las actividades de profesionales y técnicos que cumplieran con esas características, pero excluido el servicio doméstico. El Grupo de Expertos sobre las estadísticas del sector no estructurado, comúnmente denominado “Grupo de Delhi”, se creó en 1997 en el marco de los grupos de ciudades de la Comisión de Estadística con el fin de abordar diversos asuntos metodológicos relativos al tratamiento del sector no

DELHI¹¹, ajustando tales definiciones al caso particular.

Con los referentes anteriores se afirma, que los elementos distintivos de la economía informal son, por una parte, la estructura incipiente de la organización productiva y, por otra, la inestabilidad y escasez de garantías en el empleo. Sin embargo, la misma OIT, reconoció la evolución del concepto de trabajo informal y desde hace varios años ha utilizado la expresión “sector informal de la economía” para describir las diversas actividades de trabajadores pobres que no son reconocidas, protegidas, ni reguladas por las autoridades públicas, tales como las ventas callejeras, trabajo doméstico, trabajos de empresas explotadoras, trabajos a domicilio, trabajos independientes, microempresas, entre otros.

Asimismo, la OIT distingue dos principales características de los trabajadores informales; la primera se refiere a que este tipo de trabajadores no están reconocidos, ni protegidos dentro de los marcos jurídicos y reglamentarios de los Estados y en segundo lugar, están afectados por un alto nivel de vulnerabilidad, siendo sus labores muy inestables y sus ingresos muy bajos e irregulares¹².

Atendiendo la problemática del trabajo informal y las demás que se generan desde el trabajo en el mundo, la OIT diseñó el Programa de Trabajo Decente (en adelante PTD), presentado por primera vez en la 87 reunión de junio de 1999 en Ginebra–Suiza por la Conferencia Internacional del Trabajo.

El primer concepto de trabajo decente se expuso en 1999 por el entonces director general de la OIT, el chileno Juan Somavía, en los siguientes términos: “Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”.

En el mencionado informe, se describe la necesidad de una política de género en el mundo laboral, sustentando tal afirmación en que los cambios que ha sufrido el mundo laboral han permitido a las mujeres mayor autonomía y más oportunidades laborales, pero a su vez las nuevas formas flexibles de trabajo las han convertido en víctimas sociales, toda vez que muchas de esas actividades están por fuera de la legislación del

estructurado. <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc10/2010-26-DelhiGroup-S.pdf>

¹¹ El Grupo de Expertos sobre las estadísticas del sector no estructurado, comúnmente denominado “Grupo de Delhi”, se creó en 1997 en el marco de los grupos de ciudades de la Comisión de Estadística con el fin de abordar diversos asuntos metodológicos relativos al tratamiento del sector no estructurado. <http://unstats.un.org/unsd/statcom/doc10/2010-26-DelhiGroup-S.pdf>

¹² Oficina Internacional del Trabajo, *98 Conferencia internacional del trabajo, la igualdad de género como eje del trabajo decente*. Ginebra, 2009.

trabajo, generando una segregación laboral, que las ubica en las labores más desprotegidas de la economía, ello sustentado además en condiciones de muchas de ellas como cabeza de familia, víctimas de la emigración, la violencia y el abandono.

El PTD se desarrolla a partir del estudio de cuatro variables: el diálogo social, los derechos de los trabajadores, la protección social y el empleo. Este último, según Ghai, “abarca todas las clases de trabajo y tiene facetas cualitativas y cuantitativas. La idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes), y los que trabajan a domicilio”¹³.

El mencionado autor afirma que el concepto de trabajo decente incluye la reflexión acerca de las posibilidades reales de trabajar a partir de la oferta suficiente de empleo, las condiciones y la dinámica de la remuneración, las garantías respecto a la seguridad durante el transcurso de las labores y las propias características de higiene en el trabajo.

Para la OIT la adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un elemento intrínseco del Programa de Trabajo Decente. Al respecto, la Conferencia 98 de este organismo destaca que la igualdad de género no es solo una cuestión de derechos humanos y de justicia en el mundo del trabajo, sino que además constituye una estrategia para los empleadores con el objetivo del crecimiento económico, así como un punto de medición del compromiso de los estados respecto de sus políticas sociales y económicas, para el desarrollo interno. Sin embargo, las mujeres siguen estando en posición de desventaja comparadas con los hombres, pues estos últimos continúan gozando de mayores oportunidades laborales y mejores ingresos; muestra de ello son los datos que se presentan a continuación: en 2007, unos 1.200 millones de mujeres estaban empleadas o en procura de encontrar trabajo; muchas de ellas eran discriminadas en relación con el acceso a la formación y al empleo, y no tenían opción diferente a la de ejercer trabajos «femeninos», contaban con pocas posibilidades de movilidad y su remuneración se representaba en salarios inferiores por un trabajo de igual valor o no podían conseguir un ingreso suficiente. En distintas zonas del mundo, el género femenino continúa encabezando la lista de los desempleados, alcanzando casi el 80 por ciento en el Medio Oriente, África del Norte y Asia y el Pacífico. En tratándose, de las trabajadoras informales se reafirma que sus labores son precarias y su remuneración inadecuada, además que son más susceptibles de quedar

¹³ Ghai, D., “La Medición del Trabajo Decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 2003, p. 122-156.

excluidas laboralmente, en la medida en que deben compaginar sus actividades productivas y reproductivas¹⁴.

En el año 2007, la OIT en coadyuvancia con la Organización Mundial del Comercio (OMC), presento las conclusiones de un estudio realizado por estos organismos sobre trabajo informal en el mundo y sus consecuencias principales; en torno a dicha investigación se afirma que los trabajadores de la economía informal están desprovistos de seguridad en el empleo, no tienen acceso a prestaciones sociales y sus posibilidades de capacitación y formación son escasas, es decir no gozan de un trabajo digno. Asimismo, este estudio asevera que un Estado donde exista un alto nivel de economía informal, se limita la proyección y magnitud de las empresas, su productividad, se restringe la capacidad de creación de nuevos puestos de trabajo formales y se estimula la pobreza. Lo anterior, indica que entre mayor economía informal existente en un país, mayor es su índice de pobreza y menor su desarrollo¹⁵.

Refiriéndose a la discusión de la problemática del trabajo informal, la Conferencia Sindical Internacional, manifiesta que más del 60% de las mujeres que laboran en el mundo, se encuentran desempeñando oficios informales, con gran improbabilidad de obtener ingresos adecuados, trabajos seguros y estables y sin gozar de protección social. Además, esta organización internacional afirma que en 2007, el 52,2 % de las mujeres en condiciones de trabajar, se encontraban laborando o buscando desempeñar un oficio, mientras que el índice masculino era del 78,8%. En el mismo sentido, expresa que “La situación de las mujeres trabajadoras se ve a menudo agravada por una mezcla de discriminación económica, discriminación de género y normas culturales, lo que las hace vulnerables a la exclusión por parte de compañeros y directivos varones así como a las desventajas económicas”¹⁶.

Atendiendo la misma problemática, la secretaria general adjunta de la Organización de las Naciones Unidas para la Mujer, Michelle Bachelet, afirma que el trabajo informal que desempeñan las mujeres en los países en vía de desarrollo, sigue siendo un tema con poca atención, con mínima inclusión en el diseño de políticas públicas y procesos comerciales, subrayando que estas trabajadoras enfrentan dificultades de acceso al crédito, transporte, servicios generales, además de estar expuestas a

¹⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *98 Conferencia intrnacional del trabajo, la igualdad de género como eje del trabajo decente*. Ginebra, 2009.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo y Organización mundial del comercio, *La globalización y el empleo en el sector informal en los países en desarrollo*, 2007.

¹⁶ Conferencia sindical internacional, *1º Conferencia mundial para la mujer, Trabajo decente, vida decente para la mujer*. Bruselas: CSI, 2009.

abusos¹⁷.

Reafirmando la situación de discriminación contra la mujer en el ámbito laboral, la OIT, en informe de 2010, asegura que el desprecio hacia el sexo femenino en el trabajo todavía se encuentra muy presente en la sociedad, y que la anhelada igualdad de géneros en el trabajo, aun no es una realidad palpable. Igualmente, señala que a pesar de que entre los años 1980 y 2008 se observó que disminuyó la diferencia porcentual en el trabajo desde el género, pasando de un 32% a un 26%, en varios países europeos se mantiene notablemente la tendencia a la discriminación. En el caso Latinoamericano y del Caribe se observó un aumento significativo de la inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo, siendo la región mundial con mayor progreso en el tema. No obstante, una de las directivas (Sara Elder) de la dependencia de tendencias del empleo del organismo del trabajo, afirmó en el mismo informe, que todavía se mantiene la participación activa y mayoritaria de las mujeres en el desempeño de labores informales y precarias, ya sea porque es la única opción de laborar que se les presenta, o porque estas actividades les permiten combinar las responsabilidades familiares y las de su trabajo¹⁸.

Confirmando, el fenómeno de sobrerrepresentación de la mujer en el sector informal, la OIT en informe del panorama laboral de América Latina y El Caribe del año 2011, informa que para la década de los 2000, teniendo en cuenta a 16 países de la región, se presentó una incidencia de empleo informal en las mujeres del 53.7%, siendo mayor a la de los hombres que presentó un 47.8%. Esta diferencia de género se explica según el organismo, porque casi todo el empleo doméstico es ejecutado por mano de obra femenina; y este mayoritariamente se constituye en un trabajo informal, presentándose un desacato generalizado a las normas de seguridad social.

Por su parte, el Banco Mundial (2007) afirma que en América Latina y el Caribe el empleo informal urbano abarca un 54%, diferenciando dos grupos de ellos, por un lado los trabajadores informales asalariados que representan un 24%, y en segundo lugar los trabajadores informales no asalariados que constituyen un 30% aproximadamente. Asimismo, esta institución indica que este tipo de trabajadores declaran que no contribuye a los planes de protección social porque sus ingresos son bajos, además de

¹⁷ ONU-MUJERES, (05 de 2011), Recuperado el 14 de 01 de 2013, de <http://www.unwomen.org/es/2011/05/least-developed-countries-will-benefit-if-they-pay-attention-to-needs-of-women-in-formal-and-informal-trade/>

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, (05 de 03 de 2010). OIT. Recuperado el 15 de 01 de 2013, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_123838/lang-es/index.htm

su desconocimiento por los beneficios que ellos traen; y que en países como Colombia las personas dedicadas a las actividades informales registran niveles de satisfacción de necesidades muy bajos¹⁹.

Refiriéndose al tema, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en el estudio realizado sobre informalidad laboral (2001) destaca que en casi todos los países de Latinoamérica, con excepción de República Dominicana, hay una mayor participación de mujeres en este tipo de actividades, siendo las más frecuentes, las del servicio doméstico y las actividades por cuenta propia. En el mismo informe se plasma que según Pollak, existe en Latinoamérica, un alto número de mujeres desempeñando trabajos informales debido a tres factores: el primero de ellos, se cimienta en el aumento de mano de obra femenina debido al aumento en la educación y capacitación media por parte de este género, el segundo se refiere a la disminución de los ingresos familiares debido a la crisis económica regional, lo cual exige que la mujer genere recursos para el hogar; y por último, el poco acceso que tienen las mujeres a empleos formales y bien remunerados genera tendencias para desempeñar actividades informales, como posibilidad de empleo²⁰.

Continuando con el estudio del caso Latinoamericano, Abramo, asegura que las mujeres trabajadoras informales de esta región del mundo sufren la desprotección laboral en un índice más alto que el de los hombres, debido a que sus empleos son más inestables, ya que ellas además de la protección general que debe recibir cualquier trabajador para cubrir contingencias como las enfermedades, desempleo, vejez, entre otras, necesitan del cubrimiento especial en sus periodos reproductivos²¹.

Al respecto, y como causas de la problemática según Veleza Da Silva, el mundo del trabajo ha estado experimentando cambios originados desde el fenómeno de globalización y después de los años ochenta el trabajo se ha ido flexibilizando en todo el contexto mundial, la flexibilización trasladada a los trabajadores, transgrede y cuestiona la normatividad vigente, su horario, su duración, los salarios y la protección social, permitiendo que surjan nuevas formas de trabajo, inestables y de corta duración, que reflejan condiciones deficientes para el trabajador. Son formas de trabajo que no están enmarcadas dentro de los conceptos tradicionales de trabajo, tales como el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, trabajo a domicilio, trabajo de aprendizaje para jóvenes, entre otras, “es la llamada economía

¹⁹ Banco Mundial, *Informalidad: escape y exclusión*. Washington: Banco Mundial, 2007.

²⁰ Freije Samuel- Banco Interamericano de Desarrollo, *El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de políticas*, Washington, 2001.

²¹ Lais Abramo-Oficina Internacional del Trabajo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Lais Abramo, 2006.

informal, invisible o paralela”²².

4. El Trabajo Informal en Colombia

En el país, el trabajo en el sector informal constituye una modalidad habitual para generar ingresos económicos, basta mirar los últimos datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) sobre el tema y se refleja en que casi la mitad (48,7%) de las personas empleadas en el país desempeñan actividades informales. Asimismo, la entidad informa que del total de ocupados, el 91,3% aproximadamente están afiliados al sistema de seguridad social en salud y solo un 46,7% en pensiones²³.

Sobre el tema, la Procuraduría General de la Nación según estudio reciente afirma, que el contexto laboral colombiano es preocupante, al respecto afirma: que de cada diez colombianos trabajadores, seis no tienen un empleo digno, que el 63% de los trabajadores del país ejercen labores de baja calidad, lo que se representa en desigualdad y desprotección laboral, evidenciando que nuestro país es el más desigual en América Latina. Asimismo, se observa que el 46% de los ingresos de los trabajadores, son menores de 1 salario mínimo mensual y que la forma de vinculación por intermediación (CTA, EST Y OPS) subió al 27,4% en 2007, con proporción semejante de contratación a término fijo²⁴.

Además, los datos obtenidos de la gran encuesta de hogares colombiano, reflejan la situación laboral colombiana entre 2001-2007 y señalan que un 61,1% de las mujeres empleadas, desempeñan actividades informales. El DANE también indica que para el periodo octubre-diciembre de 2012, la tasa de desempleo de las mujeres fue del 12,4%, superando la de los hombres, la cual registró un 6,8%. Además, indica que la tasa de ocupación en la misma época fue de 47,5% para las mujeres, siendo inferior a la de los hombres, cuyo índice fue del 70,8%²⁵.

²² Velda Da Silva, S., *Trabajo Informal, Género y Cultura*, Barcelona: Tesis Doctoral, 2003.

²³ Departamento Administrativo Nacional de Estadística, *Medición del empleo informal y seguridad social: Trimestre móvil-Octubre-Diciembre 2013*. Recuperado el 28 de 01 de 2014.

en:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_ene_mar2014.pdf

²⁴ Procuraduría General de la Nación, *Trabajo Digno y Decente en Colombia*. Bogotá: Procuraduría, 2012.

²⁵ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. *Mercado laboral por sexo: Trimestre móvil: Octubre-Diciembre 2012*. Recuperado el 03 de 01 de 2014, de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_género/bolsexo_oct

Sobre el tema de informalidad laboral, la Honorable Corte constitucional Colombiana también ha sentado su posición en distintos pronunciamientos. En uno de los más recientes (T-135 de 2010) reitera su doctrina, indicando que esta es una modalidad de trabajo de la cual dependen muchas familias en Colombia, y que el derecho al trabajo debe ser protegido inclusive cuando riñe con otros derechos fundamentales, tales como los derivados del espacio público, cimentando sus afirmaciones en la teoría de la confianza legítima que debe garantizar el Estado a los ciudadanos. También, exhorta a los organismos gubernamentales a que busquen alternativas de reubicación y mejora de las condiciones en que desempeñan sus labores los trabajadores del comercio informal con el ánimo de garantizar sus derechos fundamentales (Sentencia T-135, 2010). Igualmente, el máximo órgano de justicia constitucional ha revalidado la posición del derecho del trabajo como un derecho humano fundamental, caracterizado como un derecho económico y social, que permite que los trabajadores y sus familias vivan en condiciones dignas y justas. Asimismo, ha indicado que el Estado debe formular políticas públicas que efectivicen el derecho del trabajo desde la perspectiva del trabajo decente; esto es estrategias que reduzcan el desempleo, formalización de puestos de trabajo, garantía de desempeño de actividades laborales en condiciones dignas y justas, entre otras²⁶.

Por su parte, Orjuela Góngora asegura que la informalidad se ha convertido en una salida rápida a la gran problemática del desempleo en Colombia y América Latina. Indica además, que el desempleo en las últimas décadas ha crecido debido a diversos fenómenos a saber: la violencia que ha obligado a las personas del sector rural a desplazarse a las ciudades, el proceso de recesión económica de las décadas de los 80's y 90's, los altos costos de formalización para pequeñas empresas, las altas cargas tributarias, el decrecimiento de la mortalidad infantil y la fecundidad, la discriminación laboral hacia las mujeres, la subutilización de la fuerza de trabajo, la exigencia de mano de obra calificada para trabajos que no lo requieren, el desempeño de cargos por parte de personas sin la debida preparación técnica y la creación de empleos temporales e intermitentes con baja calidad y remuneración²⁷.

Desde la expedición de la carta política del 1991, el trabajo se constituyó

_may14.pdf.

²⁶ Corte Constitucional. (2011). La jurisprudencia de la corte constitucional frente a la creación de trabajo formal. Recuperado el 31 de Enero de 2012, de Corte Constitucional de Colombia:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/viencuentro/conferencia%20gemm.php>

²⁷ Orjuela Gongora, C., "Desempleo y sector informal", *Revista Derecho Social*, 1990, p. 48.

como uno de los pilares fundamentales del Estado colombiano para su desarrollo, por tal razón dentro del articulado constitucional se incluyeron varias normas que consagran los principios laborales, iniciando desde el artículo 25, el cual reconoce el trabajo en cualquiera de sus modalidades como un derecho, pero también como una obligación social con protección especial del Estado. En el mismo sentido, el artículo 53 constitucional enlista los principios laborales mínimos fundamentales que se utilizaran como fuente primaria para la aplicación en las relaciones de trabajo, entre ellos se mencionan: igualdad de oportunidades para los trabajadores y protección especial a la mujer, los cuales aunados al principio contenido en el artículo 43 *ibidem*, que afirma que la mujer y el hombre tiene iguales derechos y oportunidades y la mujer no podrá ser sometida a ningún tipo de discriminación, conforman un grupo sólido de principios que buscan la erradicación de la discriminación de género en Colombia.

Como respuesta a la exigencia de implementar políticas públicas para el trabajo decente en Colombia y que aporten soluciones a la problemática de la informalidad laboral, el legislador nacional expidió la ley 1429 de 2010 “Ley de formalización y generación de empleo”, la cual se ha constituido en el intento más significativo del Estado con el ánimo de avanzar en la solución a la problemática de la informalidad en Colombia. La mencionada norma define dos tipos de modalidades de informalidad en el empleo: Por un lado, conceptualiza la “Informalidad por subsistencia” como aquella caracterizada por el desempeño de actividades sin observancia de exigencias legales y que se ejerce por una persona, familia o núcleo social con el ánimo de satisfacer su mínimo vital. En segundo lugar, se entiende la “Informalidad con capacidad de acumulación” como una expresión del trabajo que no necesariamente es representativa de baja productividad. Respecto, de su objeto, la Ley 1429, se orienta a ofrecer beneficios e incentivos económicos para que las empresas se formalicen con costos menores, y desde allí se pueda generar empleo²⁸.

En lo pertinente, a la especial protección que reconoce el Estado Colombiano a la situación laboral de la Mujer, mediante la ley 51 de 1981, se ratificó “La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea general de las Naciones Unidas”, destacándose en su articulado, el mandato contenido en el artículo 11, el cual exige la eliminación de cualquier tipo de

²⁸ Congreso de Colombia. 29 de Diciembre de 2010. Ley 1429 "Por la cual se expide la ley de formalización y generación de empleo". *Diario oficial* 47.937.

discriminación en el ámbito laboral²⁹.

Reafirmando el interés estatal para la protección de la mujer en el escenario del trabajo, se expidió recientemente la ley 1496 de 2011, la cual se traza como objetivo principal hacer realidad la igualdad laboral entre hombres y mujeres, siendo la remuneración el factor determinante para lograrla tanto en el sector público como privado. Así mismo, esta ley reforma el artículo 10 del código sustantivo del trabajo, el cual indica que queda abolida cualquier forma de discriminación en razón al género, para garantizar la igualdad de trabajadoras y trabajadores³⁰.

En el mismo sentido, se diseñó una acción afirmativa que terminó con la expedición del decreto 4463 de 2011 cuyo objeto se centra en la eliminación de cualquier forma de discriminación y actos violentos en contra de la mujer en el ámbito del trabajo, con el ánimo de promover el reconocimiento social y económico de la mujer y lograr la igualdad salarial. Esta norma, advierte que las acciones tendientes a proteger a la mujer en el ámbito laboral, se aplicaran a cualquier forma de vinculación y modalidad de trabajo³¹.

En lo que corresponde a estudios nacionales, Roldan y Ospina, realizaron uno, sobre informalidad en la región Caribe colombiana; de allí concluyeron que la educación es un pilar fundamental en la informalidad, pues entre menor educación y capacitación se posee, mayor es la posibilidad de ejercer actividades informales. Igualmente afirman, que la calidad de ser jefe de hogar es otro factor determinante para el desempeño de labores informales³².

Atendiendo, la problemática de la informalidad desde la perspectiva de género en Colombia, se tiene en cuenta la investigación realizada por Peres Rokhas, quien estudiando el fenómeno, determinó que la

²⁹ Congreso de la República. 1981. Ley 51 de 1981: "Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 d. *Diario Oficial* 35794.

³⁰ Congreso de la República. 2011. Ley 1496 de 2011: "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones". *Diario Oficial* 48297.

³¹ Ministerio del Trabajo. 2011. *Decreto 4463: "Por medio del cual se reglamente parcialmente la Ley 1257 de 2008"*. Bogotá Congreso de la República. 2011. Ley 1496 de 2011: "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones". *Diario Oficial* 48297

³² Roldan Paola, O. C., "¿Quiénes terminan en la informalidad?", *Revista de Economía del Caribe*, 2009, pp. 149-180.

participación mayoritaria de la mujer en las actividades informales en el país, está dada por varios factores entre los que se distinguen los siguientes: la falta de oportunidad para las mujeres entendida desde la segregación laboral, la inequidad en la remuneración para las mujeres respecto a los hombres, la dualidad de funciones de la mujer, es decir las derivadas de su condición de trabajadora y las generadas desde la responsabilidad familiar, la tendencia a desempeñar actividades con mano de obra poco calificada y la ejecución de labores familiares no remuneradas³³.

De igual manera, Rico de Alonso, afirma que la mujer en Colombia muestra unos factores cualitativos que la hacen más susceptible a las actividades informales; entre ellas menciona: la vulnerabilidad, el aislamiento, la inferioridad social y la humillación y la exclusión. Con todo, las mujeres afrontan situaciones sociales y familiares difíciles, pues su remuneración es baja, las condiciones en que desempeñan sus labores son precarias y sus oportunidades son menores, lo cual se representa en un futuro incierto para su vida³⁴.

Con todo, en Colombia no existe un plan nacional de trabajo decente, que permita avanzar en el camino hacia la formalización de las trabajadoras y asegura la protección de sus derechos sociales, a pesar de estar obligado a la implementación del mismo en calidad de Estado miembro y activo de la OIT. No obstante, algunos entes académicos como la Universidad de los Andes y la Escuela Nacional Sindical han presentado proyectos para el diseño de una política nacional en el tema, sin recibir escucha por parte de los entes estatales.

5. Conclusiones

Se hace necesario afirmar que las circunstancias y el escenario en que las personas ejercen actividades laborales en el sector de la economía informal en Colombia, ratifican la propensión mundial de indefensión y vulnerabilidad social, pues no se conciben dentro del ordenamiento jurídico, como si se incluye al trabajo formal.

Por tal motivo, es inevitable afirmar que las instituciones públicas han omitido la observancia de los mandatos superiores constitucionales, que obligan a la protección de las distintas y flexibles formas de trabajo, entre

³³ Peres Rokhas, V., “El empleo en el sector informal colombiano: Concepto, origen y perspectiva de género”, *Management*, 2010, pp. 57-88.

³⁴ Rico de Alonso, A., “Familia, género y pobreza urbana en Colombia”, *Papel Político*, 2001, p. 115-131.

ellas “el trabajo informal”.

Asimismo, se concluye que la informalidad laboral es a la alternativa más inmediata para generar ingresos tanto para hombres como para mujeres desempleados; sin embargo; el sexo femenino es más propenso a realizar actividades de este tipo, en el afán de cumplir con su dualidad de roles en la sociedad; ejercitar una actividad laboral, y simultáneamente atender sus obligaciones familiares y reproductivas.

Por último, y teniendo en cuenta que el programa mundial de Trabajo Decente está inescindiblemente atado al concepto de dignidad humana, y que el trabajo como derecho humano debe estar garantizado en condiciones de calidad y protección, se insiste en la exigencia inmediata al Estado Colombiano, de expedir e implementar un ordenamiento nacional sobre el tema, que reconozca los derechos sociales de los ciudadanos, que admita el acuerdo entre los diferentes actores del contexto laboral (Estado, trabajadores, empresas) y que permita la garantía de vida digna para las familias.

6. Bibliografía

- Cervantes Gutiérrez y Palacios, J. E., “El concepto de la economía informal y su aplicación en México: factibilidad, inconvenientes y propuestas”, *Estudios demográficos y urbanos*, Vol. 23, núm. 1, enero–abril, El Colegio de México, México, 2008, pp.21–54.
- Freije S., Banco Interamericano de Desarrollo, *El empleo informal en América Latina y el Caribe: causas, consecuencias y recomendaciones de políticas*. Washington: Bid, 2001.
- Galvis, L. A., *Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia*, Documentos de Trabajo sobre Economía Regional (164), pp.1–32, 2012.
- Ghai, D., “La Medición del Trabajo Decente”, *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), 2003, pp.122–156.
- Hernández, R., Fernández, C., & y Baptista, P., *Metodología de la Investigación*, México: MacGraw–Hill, 2003.
- Lais Abramo-Oficina Internacional del Trabajo, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, Lais Abramo, 2006.
- Orjuela Góngora, C., “Desempleo y sector informal”, *Revista Derecho Social*, 1990, pp. 4-8.
- Peres Rokhas, V., “El empleo en el sector informal colombiano: Concepto, origen y perspectiva de género”, *Management*, pp. 57-88, 2010.

- Rico de Alonso, A., “Familia, género y pobreza urbana en Colombia”, *Papel político*, pp. 115-131, 2001.
- Roldan Paola, O. C., “¿Quiénes terminan en la informalidad?”, *Revista de Economía del Caribe*, 2009, pp. 149-180.
- Veleda Da Silva, S., *Trabajo Informal, Género y Cultura*, Barcelona, Tesis Doctoral, 2003.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo