

Informe: Caracterización Mercado Laboral de Rionegro



Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Empleo en el sector informal	4
3. Caracterización del mercado laboral formal.....	6
4. Trabajadores formales por tipo de cotizante.....	8
5. Trabajadores formales por género.....	12
6. Trabajadores formales por rangos de edad	14
7. Afiliados al sistema general de seguridad social	16
8. Trabajadores formales según tamaño de la empresa.....	18
9. Trabajadores Formales por Ingreso Base de Cotización (IBC).....	20
10. Conclusiones	22
11. Bibliografía.....	24

Tabla de figuras

<i>Figura 1: Principales variables del mercado laboral</i>	<i>7</i>
<i>Figura 2: Trabajadores afiliados al Sistema de Seguridad Social.....</i>	<i>9</i>
Figura 3: Personas ocupadas formalmente con respecto a la población total (%) 10	
<i>Figura 4: Trabajadores cotizantes por tipo de empleo (%)</i>	<i>11</i>
<i>Figura 5: Evolución de la composición de la formalidad por género (%)</i>	<i>13</i>
<i>Figura 6: Composición de afiliación por rangos de edad (%).....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 7: Formalidad por rangos de edad 2009 y 2016 (%).....</i>	<i>16</i>
<i>Figura 8: Afiliados a seguridad social: tipo de régimen (%)</i>	<i>17</i>
<i>Figura 9: Composición de la afiliación por tamaño de la empresa (%)</i>	<i>20</i>
Figura 10: IBC por tipo de vinculado (millones de pesos de 2016)	21

1. Introducción

La informalidad laboral es una problemática que agudiza la desigualdad, afectando particularmente a la población más vulnerable. Tiene un costo fiscal elevado, congestionando el uso de servicios públicos; incrementa la corrupción y genera competencia desleal para las empresas formales, las cuales deben asumir un alto costo a través de los salarios de sus empleados y en general vía impuestos. Además, reduce la productividad, dado que las empresas que se encuentran en la informalidad deben restringir su crecimiento para evitar ser detectadas por las autoridades (Fernández, Villar, Gómez, & Vaca, 2017). En este sentido, se hace indispensable entender sus características, determinantes y efectos sobre el bienestar de las personas, con el fin de proponer políticas públicas que promuevan la formalización (Fasecolda, 2018).

Además de entender las implicaciones de un mercado laboral con altos niveles de informalidad, es de crucial importancia caracterizar y analizar con mayor profundidad el mercado laboral formal. Esta formalización se asocia a incrementos en el bienestar de los hogares a través de mejoras en los salarios, que no solo representan mayores ingresos, sino que posibilitan a las familias tomar decisiones en términos de ahorro e inversión a largo plazo; así como mejores oportunidades presentes y futuras en el trabajo, que permiten el crecimiento y desarrollo en términos económicos y sociales, tanto para el empleado como en la zona geográfica donde se está presentando. El empleo formal a diferencia del informal no es el común denominador de las ciudades de Colombia, lo que hace fundamental preguntarse por qué y cuáles son los incentivos y características que generan más empleo formal (Lora, 2018).

En este sentido, se utilizan los datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia (FILCO) del Ministerio de Trabajo, los cuales en su mayoría provienen de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), fuente que contiene información para cada trabajador formal de los sectores y actividades económicas. El propósito de este informe es utilizar las fuentes de información disponibles para

describir las principales características que definen a los trabajadores y empresas que hacen parte del mercado laboral formal del municipio de Rionegro, a partir de un conjunto determinado de variables. Lo relevante de esta aproximación, que se hace desde el sistema de seguridad social (pensión y salud), es cómo a partir del análisis de diferentes variables es posible determinar la calidad del empleo formal del municipio, en conjunto con información secundaria.

2. Empleo en el sector informal

Antes de entender la formalidad laboral se hace necesario definir y comprender el otro lado de la moneda, la informalidad. Existen diferentes definiciones dentro de la literatura, pero la mayor parte de ellas coinciden en el reconocimiento de este fenómeno como la precariedad y ausencia de condiciones y garantías laborales para los empleados, sin embargo, los criterios que clasifican la informalidad laboral varían de acuerdo con la entidad o territorio que se encarga de definirla. Existen tantas formas de cuantificarla como definiciones, lo cual hace difícil en algunos casos que las cifras sean comparables. Para el caso de Colombia, las definiciones recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las implementadas actualmente por el DANE para la medición de la informalidad laboral serán la base para el desarrollo de este informe.

Se ha demostrado en diferentes estudios que las personas empleadas en el sector informal se caracterizan por tener bajos niveles de educación y experiencia laboral; inadecuadas e inseguras condiciones de trabajo; ingresos inciertos y generalmente más bajos e irregulares que los ocupados en la economía formal; así como jornadas de trabajo más largas y mayores niveles de vulnerabilidad física y financiera, como consecuencia de la exclusión de los regímenes de seguridad social (Fasecolda, 2013).

Las principales causas de las altas tasas de informalidad y desempleo en Colombia están relacionadas con los altos costos no laborales asociados a la nómina y a un salario mínimo por encima del salario medio (OCDE, 2017). Colombia tradicionalmente ha financiado diversos gastos a través de impuestos sobre la

nómina, con el propósito de tener una política con efectos progresivos, lo que implica redistribuir los ingresos hacia las personas con menores ingresos, generalmente por medio de subsidios y programas sociales, que pueden ocasionar distorsiones en el mercado laboral que terminan por inducir a los beneficiarios a no querer entrar al mercado laboral formal.

Antes de la reforma tributaria del año 2012, en Colombia existían una serie de costos laborales asociados a la nómina, lo cuales eran financiados en su mayoría por el empleador y, representaban entre el 30% y el 36% del salario de los empleados. Estos incluían aportes solidarios a la seguridad en salud, riesgos laborales y pensiones, y aportes a parafiscales destinados a financiar el ICBF, el SENA y las cajas de compensación familiar (Fasecolda, 2018). Posterior a la reforma tributaria, se logró reducir los costos laborales asumidos por el empleador entre el 16% y el 22%, dado que el gobierno modificó la fuente de financiación del SENA y del ICBF, así como el pago del 8,5% de aporte a salud (Fasecolda, 2013). A pesar de los esfuerzos por disminuir los altos costos a la nómina, actualmente el salario tiene un sobre costo del 25%, en su mayoría financiado por el empleador con un porcentaje superior al 16%.

Por otra parte, el salario mínimo en Colombia es la remuneración mínima legal que reciben los empleados menos calificados de la economía, y se encuentra cercano al salario promedio, que hace referencia a la media de los ingresos de la totalidad de los trabajadores ocupados. Lo anterior afecta las dinámicas del mercado laboral, generando desincentivos para la contratación de mano de obra no calificada, principalmente porque, en promedio, la remuneración que recibe una persona no calificada es muy similar al salario de un trabajador con mayores niveles de educación y experiencia laboral, ocupando la mayor parte de las plazas del mercado formal.

En general, las distorsiones del mercado laboral en Colombia son producto de su rigidez para responder a las dinámicas económicas del país, como consecuencia de las regulaciones asociadas a los costos laborales no salariales y el proceso de

fijación del salario mínimo ubicado por encima de la productividad. Ambos fenómenos contribuyen al desempleo e informalidad, desincentivando la migración de los trabajadores hacia sectores más productivos de la economía (Consejo Privado de Competitividad, 2018).

3. Caracterización del mercado laboral formal de Rionegro

A partir de la información de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) del año 2017, se realiza la caracterización de las principales variables del mercado laboral del municipio de Rionegro. Se encuentra que cerca del 88,09% de la población tiene edades superiores a los 12 años en la zona urbana, mientras que en las zonas rurales el segmento de la población está constituido por personas mayores a 10 años, que representan el 89,02%. La Población en Edad de Trabajar (PET) es el 88,2% de la población total, constituida por la conjunción de la población en zonas rurales y urbanas. De la PET, el 42,08% trabajan o están buscando empleo, segmento poblacional que se denomina Población Económicamente Activa (PEA) o fuerza laboral. Sin embargo, no todas las personas dentro de este segmento logran ejercer una ocupación remunerada, por lo cual esta categoría se subdivide entre ocupados y desocupados. La población ocupada (PO) en Rionegro representa el 49,13% (PO/PET); respecto a los desocupados, mientras que la tasa de desempleo se ubicó en 8,7% (*Figura 1*). El DANE clasifica la población ocupada como aquellas personas que, durante el periodo de referencia, se encontraban en una de las siguientes situaciones:

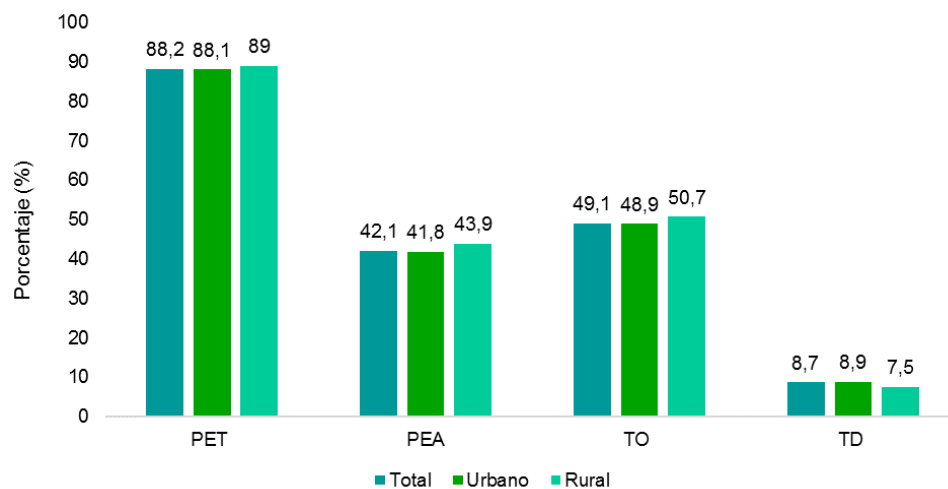
- Trabajó por lo menos una hora remunerada en la semana de referencia.
- Los que no trabajaron la semana de referencia, pero tenían trabajo.
- Trabajadores sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos una hora.

La población ocupada contabiliza tanto aquellos que son empleados formales e informales. Estos últimos, según la OIT (2013) “incluyen todos los trabajos en empresas no registradas o empresas privadas pequeñas no constituidas que producen bienes o servicios para la venta o trueque”. Su medición es compleja dado

que la definición es amplia y puede ser interpretada desde diferentes dimensiones. De hecho, trabajadores ocasionales, de corto plazo y estacionales que participan en empresas del sector formal pueden carecer de protección social, prestaciones de salud, condición jurídica, derechos y libertad sindical, pero se cuentan dentro de las estadísticas como empleados formales. Por esta razón, para efectos prácticos se define que un trabajador es informal cuando no cotiza al Sistema General de Pensiones (SGP) (Fasecolda, 2013).

El municipio de Rionegro no cuenta con cifras de informalidad, sin embargo, a partir del análisis de variables como el número de afiliados al sistema de protección social, el tamaño de las empresas, el tipo de contratación de los empleados y salarios, se logra hacer una aproximación de la calidad del empleo en el Municipio.

Figura 1: Principales variables del mercado laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV), 2017

Rionegro es un municipio que registra bajos niveles de desempleo al compararlos con las cifras a nivel nacional y departamental. A nivel nacional, para el mismo periodo de análisis, el desempleo se ubicó en 9,4%. A nivel departamental, Antioquia registró niveles de desempleo de dos dígitos, por encima de la tasa nacional, con el 10,2% de la PEA en condición de desempleo.

Aunque las cifras son alentadoras para el Municipio, es importante hacer un análisis que permita indagar acerca de las condiciones del mercado laboral. Principalmente, porque una parte importante de la PEA se encuentra ubicada en zonas rurales (43,9%), con una tasa de desempleo menor al total municipal (7,5%). Sin embargo, la informalidad en el sector rural a nivel nacional alcanza niveles del 80%, lo cual se relaciona con el escaso acceso a la educación (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, 2018). Lo anterior, evidencia la importancia que tiene conocer las mediciones y aproximaciones del mercado laboral formal e informal. Para este caso en particular, como no se cuenta con cifras de informalidad, se realiza una caracterización únicamente del mercado laboral formal, lo cual no implica necesariamente un problema, dado que al caracterizar alguna de las dos, se termina evidenciando la contraparte.

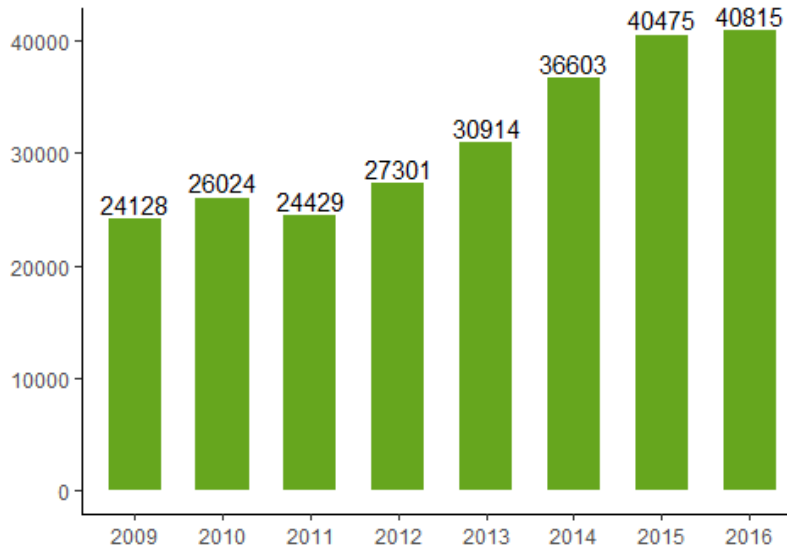
A continuación, se describen las principales características de los trabajadores y empresas formales con la información de FILCO. En particular, se analiza la composición de los trabajadores y empresas no solo teniendo en cuenta características socioeconómicas como el género y rangos de edad, sino que además se incluyen variables que permiten caracterizar el mercado desde la oferta y la demanda por tipo de empleo, tamaño de empresa, habitualidad, tipo de vinculador y vinculación. Estas características son relevantes para identificar el perfil de los trabajadores y empresas formales y las condiciones con las que enfrentan el mercado laboral. Además, permite a los hacedores de política focalizar sus intervenciones a los agentes que participan en el mercado formal y, en el caso de no cumplirlas entender cuáles son las restricciones que impiden la formalización de dichos participantes.

4. Trabajadores formales por tipo de cotizante

Se analiza la evolución de la tasa de formalidad medida como el número de personas afiliadas al sistema de seguridad social, es decir, los trabajadores que hacen aportes a salud y pensión. Dado el origen de los datos, se incluye únicamente a las personas que se encuentran trabajando formalmente en el periodo de análisis,

excluyendo a los cotizantes por fuera del mercado laboral, aquellos que no se encuentran activamente laborando¹, con el propósito de no incurrir en una sobreestimación de las estadísticas. Si bien en el año 2016 el número de afiliados llega a su máximo, con un total de 40.815 trabajadores formales (*Figura 2*), el año 2012 es un periodo clave porque se presenta el punto de inflexión que lleva al municipio a experimentar un crecimiento sostenido en el número de trabajadores afiliados. Este año coincide con la exigencia de la ley 1562 de 2012, que estableció la obligatoriedad de afiliación para los contratistas de los sectores público y privado (Fasecolda, 2018). Lo anterior, se evidencia en el incremento del 13,2% en el número de afiliados a salud y pensión, cifra que da indicios de posibles aumentos en la tasa de formalización del municipio de Rionegro.

Figura 2: Trabajadores afiliados al Sistema de Seguridad Social

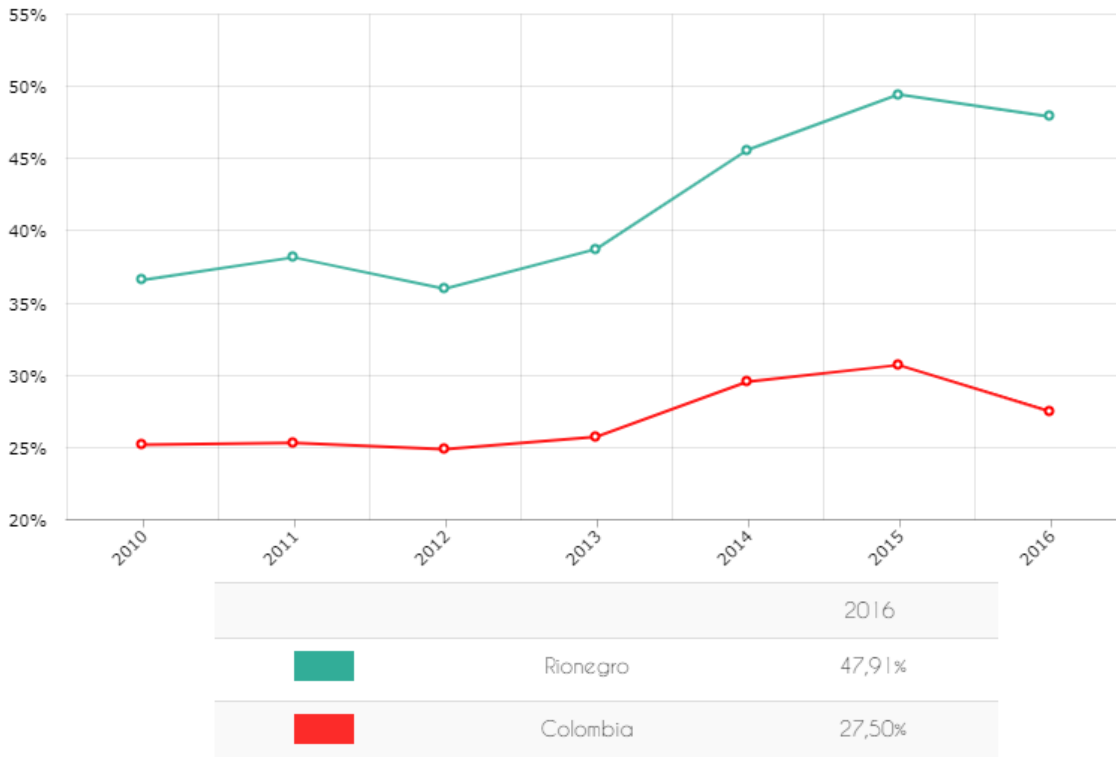


Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

¹ Inactividad laboral: incluye a los desocupados con subsidio o beneficiarios de mecanismo de protección al cesante, pensionados no activos, beneficiarios del fondo de solidaridad pensional, afiliados al sistema de salud con aporte a terceros, cotizantes voluntarios a pensiones con pago por terceros, o beneficiarios vinculados mediante aportes por unidad de capitación UPC adicional, prepensionados de entidades en liquidación y estudiantes en la etapa electiva.

En el año 2014 se presenta un incremento significativo en el número de afiliados al sistema, pasando de tener un total de 30.914 afiliados en el año 2013 a 36.603 en el siguiente año, registrando el mayor crecimiento respecto a los demás años, específicamente un aumento del 18,4% en el total de trabajadores inscritos al sistema de seguridad social (*Figura 2*). Este comportamiento se puede explicar en principio por el posible efecto que tuvo la reforma tributaria que exoneró a las empresas del pago de los aportes a parafiscales a favor del SENA y el ICBF, y a partir del año 2014 del pago a contribuciones a salud para empleados que ganaban menos de 10 salarios mínimos.

Figura 3: Personas ocupadas formalmente con respecto a la población total (%)



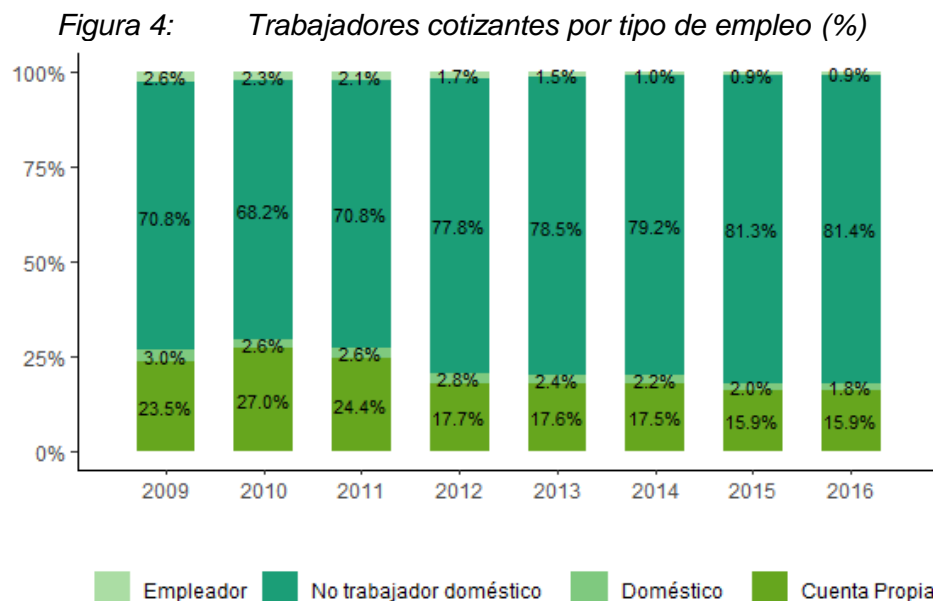
Fuente: tomada de TerriData a partir del FILCO – Ministerio del Trabajo 2010-2016

De igual manera, al comparar la tasa de formalización del mercado laboral del municipio de Rionegro con cifras a nivel nacional, se reafirma que las condiciones laborales en términos de calidad de empleo son positivas, con el 47,91% de las personas ocupadas formalmente, mientras que a nivel nacional la cifra alcanza tan

solo el 27,5%. Así mismo, en la Figura 3 se observa que la evolución y el nivel de formalidad del municipio son congruentes con otros indicadores laborales y las reformas legislativas del periodo de análisis.

Se hace importante en el análisis evaluar no solo los efectos puntuales en términos de formalización laboral, sino hacer una distinción de cómo las diferentes reformas tuvieron implicaciones en la movilización de los trabajadores formales a diferentes modalidades de empleo. Esto, con el fin de indagar si las reformas generaron incentivos para que los trabajadores informales se formalizaran independiente del tipo de empleo que desempeñaran, o por el contrario las empresas formales aumentaron la contratación como consecuencia de la disminución de los costos no laborales de la nómina.

En la *Figura 4* se encuentra representada la distribución de la población cotizante a pensión y salud. Se dividen en empleadores; no trabajador doméstico y doméstico; los cuales se refieren a todas las personas que hacen parte del mercado formal y que devengan un salario; por último, los trabajadores por cuenta propia.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

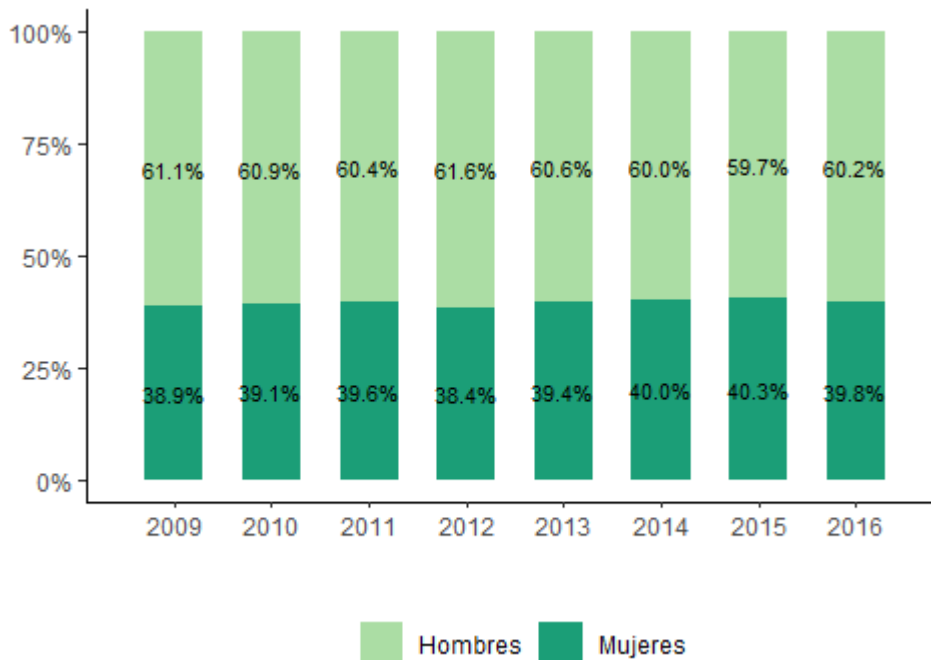
La *Figura 4* muestra los trabajadores cotizantes por tipo de empleo, en donde es claro que la mayoría de los pagos a seguridad social son realizados por los trabajadores no doméstico o dependientes, los cuales han ido incrementando su participación en el total de afiliados, pasando de tener el 70,8% en el año 2009 a un 81,4% para el año 2016, incremento que se hace más evidente a partir de la implementación de la reforma tributaria en el 2012, en donde las demás modalidades de empleo pierden importancia en el total de afiliados, y particularmente los trabajadores por cuenta propia con un decrecimiento de 6,7 puntos porcentuales (pp), mientras que los empleados asalariados no domésticos aumentan su participación casi en la misma proporción, con un incremento de 7 pp. Es importante resaltar, que los trabajadores de cuenta propia aun perdiendo participación en los últimos años, se han convertido en la segunda fuerza de trabajadores vinculados al sistema de seguridad social. Entre tanto, los aportes de los trabajadores domésticos y empleadores, en conjunto representaban el 2,7% del total de afiliados al sistema, porcentaje relativamente bajo teniendo en cuenta que su tendencia a partir del 2012 ha sido decreciente.

5. Trabajadores formales por género

La participación de la mujer en el mercado laboral ha sido estudiada ampliamente en la literatura. Dicha participación ha aumentado por la combinación de varios factores, desde mejoras en el nivel educativo, reducción en las tasas de fertilidad y estado civil hasta cambios culturales y tecnológicos (Busso & Fonseca , 2015; Amador, Bernal y Peña, 2011). No obstante, en el caso colombiano la participación de la mujer en el mercado laboral aún sigue siendo baja, teniendo en cuenta que entre año 2009 y 2017 la Tasa Global de Participación (TGP) creció el 9,5%, ubicándose en 54,5% en el año 2017, mientras que la participación de los hombres alcanzó el 75%, con una diferencia del 20,5%. Esta brecha se intensifica en las zonas rurales del país, en donde la participación de la mujer es de tan solo el 42% en 2017, frente al 76% en el caso de los hombres (Fasecolda, 2018).

Si bien ahora más que nunca las mujeres tienen mayor acceso al mercado laboral, aún existen restricciones que no permiten a las mujeres obtener un trabajo formal con la mismas facilidades y condiciones laborales que los hombres (Fedesarrollo, 2016). Asimismo, el garantizar su participación no implica mayor igualdad de género, dado que las mujeres se enfrentan a mayores niveles de informalidad, segregación laboral y menores salarios.

Figura 5: Evolución de la composición de la formalidad por género (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

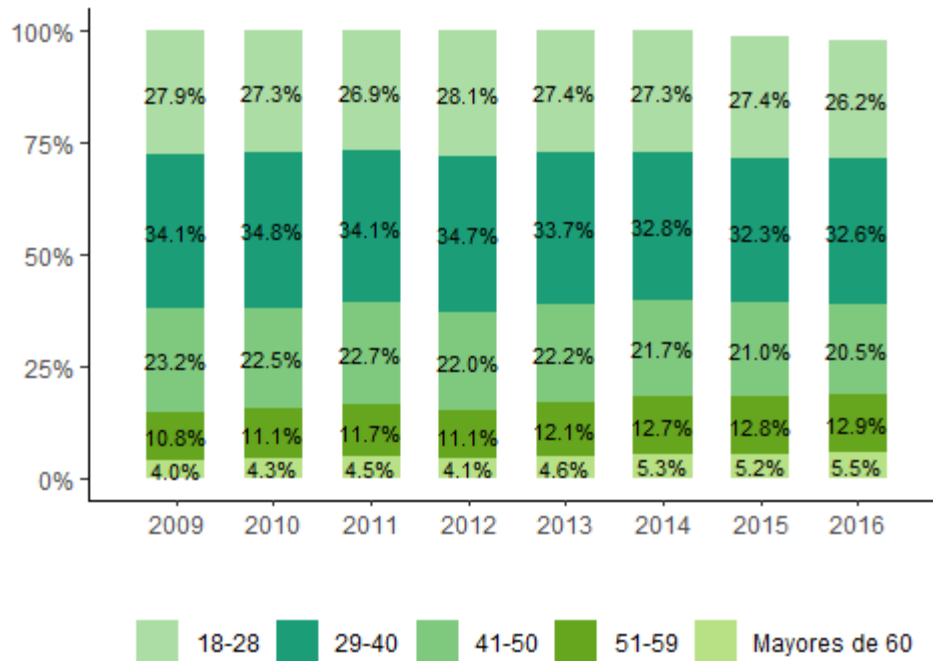
Los datos de la afiliación al sistema de seguridad social, dentro del mercado laboral formal de Rionegro, evidencian que la brecha de género en la composición se ha reducido en los últimos siete años. La *Figura 5* da cuenta de dicha evolución. En el año 2009 la proporción en el empleo formal era del 61,1% para los hombres y el 38,9% para las mujeres. A partir del año 2010 se presenta un incremento en el número de mujeres afiliadas al sistema, alcanzando su máximo en el año 2015 con el 40,3% de mujeres y 59,7% de hombres. Si bien la participación de la mujer ha aumentado, en el año 2016 la proporción de mujeres empleadas formalmente se

reduce respecto al año anterior; más de la mitad de los trabajadores eran hombres (60,2%) y las mujeres representaban el 39,8%. Pese a la brecha de género existente en el Municipio, en la mayor parte de los años de análisis el número de afiliadas creció en una mayor proporción que el número de hombres afiliados. Dinámica que evidencia los cambios no solo en términos laborales sino en educación. Finalmente, mujeres con mayores niveles de educación tienen mayores oportunidades de emplearse formalmente, aspecto fundamental en la búsqueda de un mercado laboral con mayor equidad de género.

6. Trabajadores formales por rangos de edad

En la *Figura 6* se presenta la composición de afiliados al sistema de seguridad social por rangos de edad. Se evidencia que la población con mayor proporción entre 2009 y 2016 está entre 29 y 40 años y representan en promedio cerca del 33,6% del total de afiliados. Por otra parte, también se destaca que los afiliados entre 41 y 50 años han disminuido su participación en el mercado laboral formal en 2,7 pp en el mismo periodo de análisis, hecho que se ha compensado con el aumento relativo de la población entre 51 y 59 años (2,1 pp superior en 2016 con respecto a 2009) y, en el caso de la población más joven (entre 18 y 28 años), aunque su participación se redujo en 1,7 pp, son el segundo rango poblacional con mayor cantidad de afiliados en el municipio, que en promedio representan el 27,3% del total.

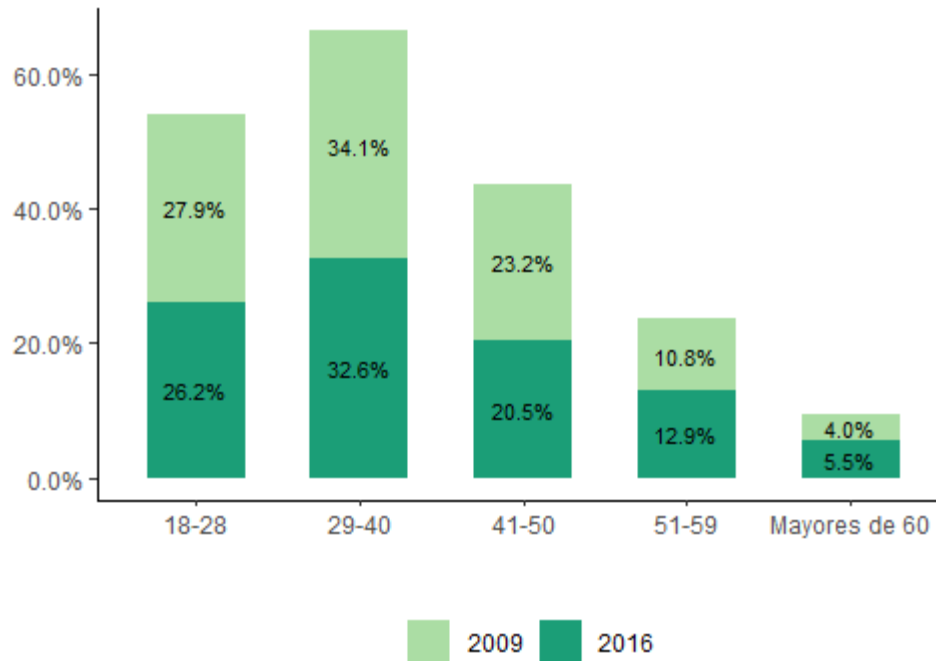
Figura 6: Composición de afiliación por rangos de edad (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

De acuerdo con la dinámica de envejecimiento de la población en medio de un proceso de transición demográfica, se evidencia (*Figura 7*) cómo la población adulta presenta los menores niveles de formalidad laboral, teniendo en cuenta que son los únicos rangos de edad que experimentaron un crecimiento en la población afiliada respecto al año 2009, específicamente la población entre 51 y 59 años y los mayores de 60, con un aumento de 2,1 y 1,5 puntos porcentuales, respectivamente. Lo anterior, da indicios de la implementación de políticas públicas enfocadas a esta población, que buscan mejorar el acceso y la calidad de empleo.

Figura 7: Formalidad por rangos de edad 2009 y 2016 (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

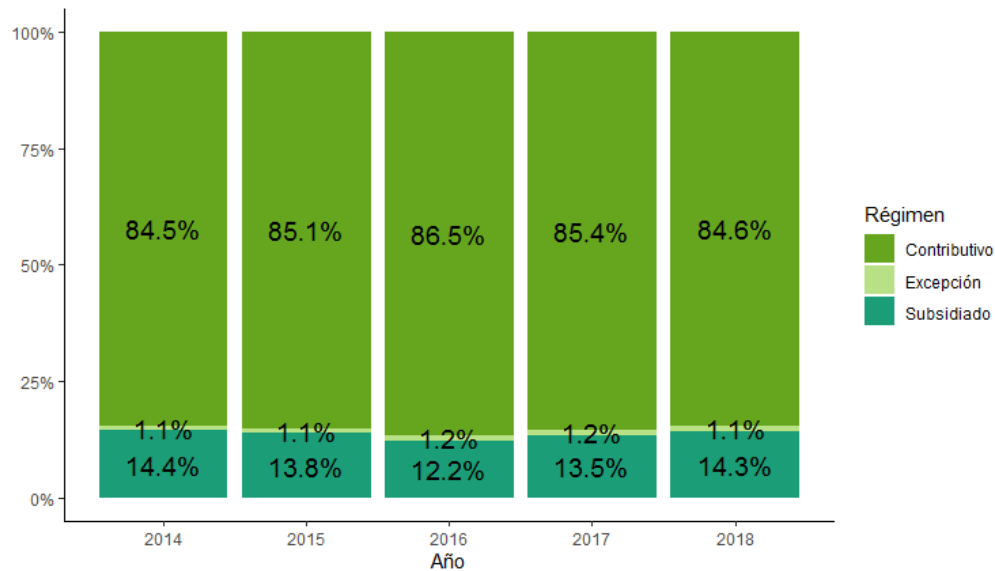
Por otro lado, la población joven enfrenta importantes retos al ingresar al mercado laboral y, por tanto, sus tasas de desempleo son más altas al del resto de la población económicamente activa (Fasecolda, 2018). No obstante, los jóvenes son los que registran una mayor cantidad de cotizantes a salud y pensión, después de la población en un rango edad entre 29 y 40 años, evidenciando posibles mejoras en la calidad del empleo juvenil, hecho que es importante resaltar teniendo en cuenta que son más propensos a estar en situación de desempleo e informalidad.

7. Afiliados al sistema general de seguridad social

En la *Figura 8* se encuentra representada la composición del Sistema General de Salud (SGS) por tipo de régimen, variable que permite hacer una aproximación sobre la calidad del empleo del Municipio. Se observa que la mayor parte de los afiliados pertenecen al régimen contributivo para todos los años de análisis. Específicamente para el año 2018, el 84,6% de los habitantes realizaban sus aportes al régimen contributivo.

Lo anterior evidencia el nivel de formalización de los trabajadores del municipio, teniendo en cuenta que las personas que hacen parte del SGS están obligadas a cotizar, y se compone de todas las personas que encuentran vinculadas laboralmente por medio de un contrato de trabajo, servidores públicos, pensionados y jubilados y trabajadores independientes con capacidad de pago, mientras que los que pertenecen al régimen subsidiado no tienen la capacidad de realizar aportes.

Figura 8: Afiliados a seguridad social: tipo de régimen (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

Es importante resaltar que, en el periodo 2014 a 2018, el crecimiento del número de cotizantes del Régimen Contributivo fue del 0,11%, incremento marginal que no tiene tanta significancia contemplando que el comportamiento de esta variable se ha mantenido relativamente constante durante el periodo de análisis, alcanzando el nivel más alto de participación en el año 2016, con el 86,5% de cotizantes, hecho que se explica por la disminución en 1,6 pp de los cotizantes al régimen subsidiado respecto al año anterior.

8. Trabajadores formales según tamaño de la empresa

El tamaño de las empresas y sus características productivas son variables importantes a la hora de determinar el grado de formalidad del mercado laboral. Lora (2018) argumenta que el tamaño de las ciudades es un determinante clave para la formalización del empleo. Ciudades más grandes tienen una mayor diversidad de habilidades productivas facilitando a las empresas la búsqueda de personal con habilidades necesarias para producir bienes y servicios más sofisticados. La generación de empleo formal a través del tiempo dependerá de la movilización de las capacidades productivas hacia sectores de mayor complejidad. Es importante entender que la formalización de la economía no es un proceso de reasignación de empleo formal de unos sectores hacia otros, sino una acumulación de conocimiento y habilidades del sector formal, es decir aquellas empresas que se encuentran en los sectores más complejos de la economía terminan absorbiendo a los trabajadores formales o informales ocupados en los sectores con una menor complejidad.

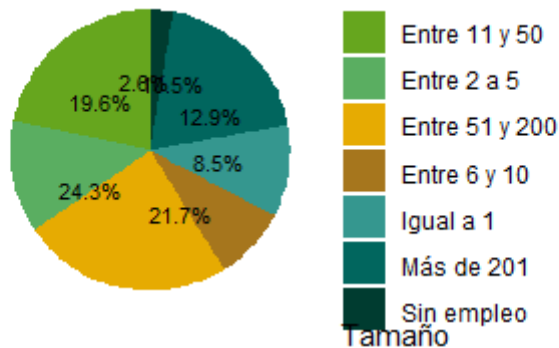
Para las empresas grandes es menos costoso formalizar a sus empleados ya que tienen la capacidad de distribuir los sobrecostos a través de una producción a mayor escala, los cuales representan un aumento en los costos fijos y por tanto una disminución en el margen de ganancia. Sin embargo, su tamaño les permite manejar mayores cantidades de dinero, estrategias de generación de ingreso y cobro de cartera, acompañado con la formación de economías de escala reduciendo los costos no laborales por cada unidad adicional de producto vendido. Por el contrario, las empresas pequeñas no manejan grandes volúmenes de producción, lo que hace que la formalización de sus empleados represente un alto porcentaje de sus ganancias, desincentivando el pago de seguridad social de sus trabajadores al no percibir la compensación de dichos costos. Este hecho puede explicar la tendencia que se evidencia en la *Figura 9*, donde las empresas grandes son las que acumulan la mayor parte de los trabajadores formales.

El tamaño de las empresas está determinado con el número de trabajadores afiliados a seguridad social. De esta manera, se tienen 7 categorías: empresas con un solo empleado; entre 2 y 5; entre 6 y 10; entre 11 y 50; entre 51 y 200; sin empleo y más de 200 empleados.

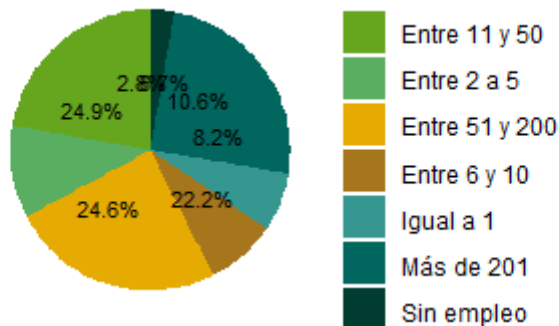
La *Figura 9* contiene la evolución de la composición del número de afiliados por tamaño de empresa para los años 2009 y 2016, en la cual se evidencia una relación entre el tamaño de las empresas asociado con altos grados de formalidad laboral. Esto implica que la concentración del total de empleados formales será mayor en empresas más grandes. Las participaciones más altas se concentran en las empresas grandes (24,9%), medianas (24,6%) y pequeñas (22,2%) que en conjunto absorbían el 71,7% de los trabajadores formales del municipio de Rionegro para año 2016. Cifras que evidencian la importancia que han adquirido las empresas grandes en términos de contratación laboral formal, hecho que se hace notorio al compararlas con el panorama del 2009, año en donde las empresas medianas concentraban la mayor cantidad de empleados formales (24,3%), seguido de las empresas pequeñas (21,7%) y con una menor participación las empresas grandes (19,6%). Lo anterior implica un crecimiento del número de afiliados a empresas grandes del 27%. Aunque la participación de estas empresas ha incrementado, el 25,5% de los trabajadores formales se encuentran vinculados a empresas con menos de 11 empleados para el año 2016, cifra que al compararla con el nivel nacional representa un porcentaje alto, teniendo en cuenta que la afiliación a seguridad social para el año 2017 era del 53% para las empresas con más de 200 trabajadores y de tan solo 12% para empresas con menos de 11 empleados.

Figura 9: Composición de la afiliación por tamaño de la empresa (%)

2009



2016



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

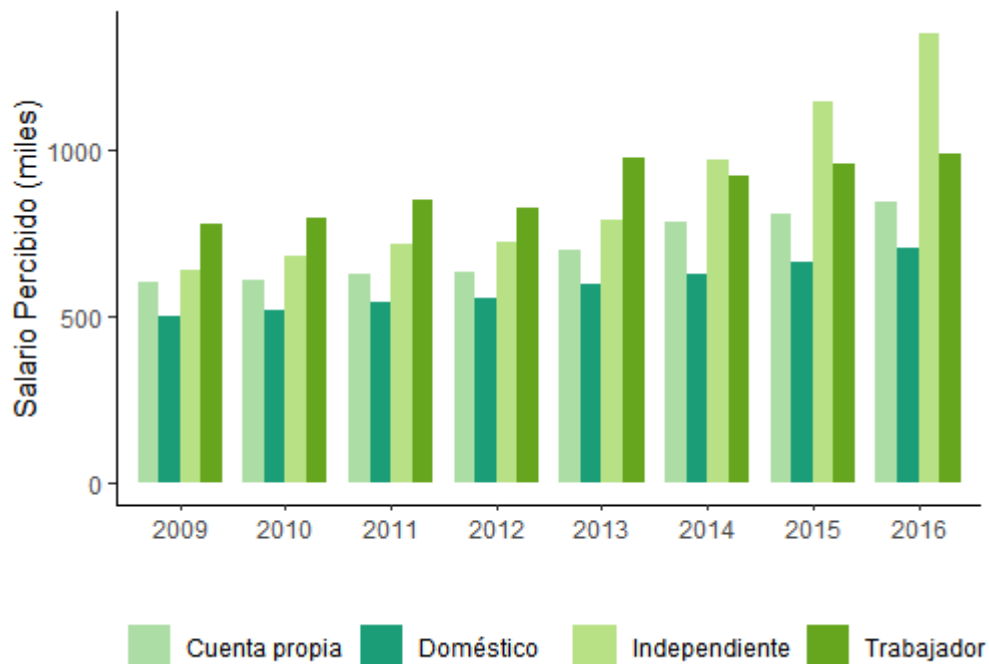
De acuerdo con lo planteado por Lora (2018) se podría deducir que el municipio de Rionegro ha experimentado un crecimiento como ciudad que ha favorecido la formalización del empleo y la cantidad de empresas que requieren empleados con habilidades y conocimientos cada vez más específicos. Lo anterior implica que el crecimiento de las ciudades favorece la formalización de empleo a través de la migración a empresas con mayores niveles de complejidad. De acuerdo con Fasecolda (2018), el tamaño también es un determinante clave para garantizar estabilidad laboral a los empleados por largos periodos de tiempo.

9. Trabajadores Formales por Ingreso Base de Cotización (IBC)

Los ingresos salariales en Colombia han sido ampliamente estudiados por diferentes autores, que en su mayoría coinciden con que las altas tasas de informalidad del país están asociadas a los elevados costos no salariales relacionados con la nómina. Se estima que corresponden al 25% del salario e incluyen el pago a la seguridad social. Por otro lado, se ha identificado que el salario

mínimo se encuentra muy cercano al salario medio, por lo tanto, su efecto sobre el nivel de formalidad es adverso, desincentivando la contratación de trabajadores menos calificados. Ante este panorama, algunos autores proponen un salario diferenciado, que responda a las particularidades de los diferentes sectores y regiones, que implicaría en algunos casos una reducción en el salario mínimo de acuerdo con el nivel de productividad de cada economía (Fernández, Villar, Gómez, & Vaca, 2017), mientras que otros sugieren una reducción en los costos no salariales (OCDE, 2017).

Figura 10: IBC por tipo de vinculado (millones de pesos de 2016)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Fuente de Información Laboral de Colombia, 2016

En la Figura 10 se encuentra representado el ingreso base de cotización (IBC) por tipo de empleado. La tendencia en los primeros años de análisis es un crecimiento en el salario percibido por los trabajadores asalariados, llegando a su punto máximo en el año 2013, con un salario promedio de \$978.570, que representó un aumento del 18,3% respecto al año anterior (\$827.382). Un hecho que vale la pena resaltar es el crecimiento en la remuneración de los trabajadores independientes,

convirtiéndose en la modalidad de empleo con el salario promedio más alto del municipio de Rionegro. Pasando de obtener un salario de \$789.930 en el año 2013 a \$1.351.331, equivalente a un aumento del 71%.

10. Conclusiones

Después de haber analizado y caracterizado las principales variables del mercado laboral formal del Municipio y comprender desde diferentes ángulos las principales causas y consecuencias de la informalidad, se hace evidente que la problemática del mercado laboral se define por género y rangos de edad, esto en cuanto a las características de los trabajadores, mientras que para las empresas la variable más determinante es su tamaño. Si bien el 84,6% de la población laboral formal se encuentra afiliada al régimen contributivo, al observar este comportamiento por género, se encuentra que las mujeres participan en una menor proporción en el mercado laboral. Respecto a la edad, se evidencia que los jóvenes son el segundo rango poblacional que mayor cantidad de afiliados tiene al sistema de seguridad social, sin embargo, para futuros análisis sería relevante observar el comportamiento de esta variable discriminándola por diferentes periodos de cotización, esto con el propósito de profundizar el entendimiento no solo en términos del número de afiliados sino en la calidad del empleo, medido como una variable proxy de los periodos de cotización por rangos de edad como medida de estabilidad laboral.

De igual manera, al comparar la tasa de formalización del mercado laboral del municipio de Rionegro con cifras a nivel nacional, se reafirma que las condiciones laborales en términos de calidad de empleo son positivas, con el 47,91% de las personas ocupadas formalmente, mientras que a nivel nacional la cifra alcanza tan solo el 27,5%.

En cuanto a las empresas se encontró en los datos una estrecha relación entre su tamaño y la formalidad del mercado laboral. Hecho que se evidencia con que la mayor parte de los vinculados pertenezcan a empresas grandes (con más de 200 empleados) y medianas (entre 50 y 200 empleados).

En general, se debe reconocer que tal como está estructurado el mercado laboral actual, no están alineados los incentivos y beneficios del sistema. Para las personas que se encuentran migrando constantemente entre la formalidad e informalidad, es muy difícil percibir los beneficios de largo plazo, más allá de la seguridad económica y estabilidad, cuando el gobierno es permisivo supliendo las necesidades básicas a partir de una sistema gratuito o subsidiado (Fasecolda, 2013).

11. Bibliografía

- Amador, D., Bernal , R., & Peña , X. (2011). *The rise in female participation in Colombia: Children, education or marital status*. World Development Bank.
- Busso , M., & Fonseca , D. (2015). Femalw labor froce participation in Latin America: Patterns and explanations. *Centro de Estudios Distrivutivos, Laborales y Sociales (CEDLAS)*, No. 187.
- Consejo Privado de Competitividad . (2018). *Informe Nacional de Competitividad: 2018-2019*. Bogotá .
- Fasecolda. (2013). *Análisis del mercado laboral en Colombia: Una nueva cara de la formalidad* .
- Fasecolda. (2018). *Trabajo Formal en Colombia. Realidad y Retos* . Bogotá:
Federación de Aseguradores Colombianos . Fedesarrollo . (2016). *Informe Mensual del Mercado Laboral* . Bogotá .
- Fernández, C., Villar , L., Gómez, N., & Vaca, P. (2017). Taxonomía de la informalidad de América Latina. *Fedesarrollo*.
- Lora, E. (2018). La (in)formalidad laboral con otros ojos . *Ponenecia para la Admisión como Miembro Correspondientes a la Academica Colombiana de Ciencias Económicas*.
- Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario. (2018). *Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: Estructura y retos*. Bogotá: LaboUR.
- OCDE. (2017). *Estudios ecocómicos de la OCDE Colombia* . OCDE.