



Superación de las condiciones de informalidad laboral de hombres y mujeres en la ciudad de Medellín  
**Informe sobre la informalidad en Medellín**

## Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	6
<b>1. Antecedentes teóricos sobre el tema: Evolución histórica del concepto</b> .....	7
<b>2. Descripción del contexto de la economía informal en el mundo, en Colombia y en Medellín: Triangulación de cifras</b> .....	13
<b>2.1. A nivel mundial:</b> .....	13
<b>2.2. A nivel nacional –Colombia-:</b> .....	24
<b>2.3. A nivel municipal –Medellín-:</b> .....	30
<b>3. Descripción del contexto de la economía informal en Colombia: marco jurídico</b> .....	40
<b>4. Estrategias para el crecimiento y la generación de empleo de calidad</b> .....	89
<b>5. Alternativas de acción para el crecimiento y la generación de empleo de calidad</b> .....	98
<b>Bibliografía</b> .....	101

## Tabla de figuras

Figura 1 Mapa del conocimiento para la informalidad laboral categorizada por temas afines. 10	
Figura 2 Mapa del conocimiento para la informalidad laboral categorizada por año de publicación. ....	11
Figura 3 Empleo informal como porcentaje del empleo total (incluye el sector agrícola). ....	13
Figura 4 Tasas de pobreza y naturaleza formal e informal de la ocupación principal del trabajador. ....	14
Figura 5 Proporción del empleo informal entre los que son pobres (eje horizontal) y los que no son pobres (eje vertical) (porcentaje último año disponible).....	15
Figura 6 Segmentación del empleo informal por salario medio y sexo. ....	16
Figura 7 Proporción de trabajadoras domésticas informales (empleadas por hogares). ....	17
Figura 8 Distribución por género del trabajo de cuidado remunerado y no remunerado y su tiempo medio por día. ....	18
Figura 9 Tendencias por género y años (1997 y 2012) en el tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado y remunerado. ....	18
Figura 10 Proporción del empleo informal en el empleo total según nivel de educación. ....	19
Figura 11 Porcentaje de unidades económicas en el sector informal, del sector formal y los hogares. ....	20
Figura 12 Porcentaje de empleo informal en el empleo total y el PIB per cápita (último año disponible). ....	21
Figura 13 América Latina (9 países): nivel de productividad y aportes a la seguridad social, alrededor de 2016 (En porcentajes). ....	21
Figura 14 América Latina (11 países): pérdida salarial debida a la informalidad, alrededor de 2008 y 2016 (En porcentajes del PIB) ....	22
Figura 15 Empleados por cuenta propia y sectores de la industria en donde se encuentran. ...	24
Figura 16 Ocupados informales por género en Colombia. ....	25
Figura 17 Proporción de ocupados informales por género en Colombia. ....	26
Figura 18 Nivel de formación de los ocupados informales y formales en Colombia. ....	27
Figura 19 Lugar de trabajo de los ocupados informales en Colombia. ....	28
Figura 20 Actividad económica de los ocupados informales en Colombia. ....	29
Figura 21 Población ocupada total, informal y formal para empresas hasta 5 trabajadores según ciudad(en miles) para Medellín y el Área Metropolitana. ....	30
Figura 22 Proporción de ocupados informales según tamaño de empresa (hasta 5 trabajadores) en Medellín y el Área Metropolitana. ....	31
Figura 23 Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social, según actividad económica en Medellín. ....	33
Figura 24 Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en Medellín por género. ....	33
Figura 25 Formalización de las unidades empresariales ubicadas en Ayacucho y vías aledañas. ....	35
Figura 26 Formalización de las unidades empresariales ubicadas en la Calle 30 (Belén, Poblado y Guayabal). ....	35
Figura 27 Formalización de las unidades empresariales ubicadas en la Carrera 80 (Belén, Guayabal, La América, Laureles-Estadio y Robledo). ....	36
Figura 28 Sector económico al que pertenecen las unidades empresariales ubicadas en Ayacucho y vías aledañas que NO se encuentran formalizadas. ....	36

Figura 29 Sector económico al que pertenecen las unidades empresariales ubicadas en la Calle 30 (Belén, Poblado y Guayabal) que NO se encuentran formalizadas. ....	37
Figura 30 Sector económico al que pertenecen las unidades empresariales ubicadas en la Carrera 80 (Belén, Guayabal, La América, Laureles-Estadio y Robledo) que NO se encuentran formalizadas. ....	37
Figura 31 Porcentaje de ocupados que no contribuye a pensión en Antioquia. ....	38
Figura 32 Enfoque integrado para salir de la informalidad. ....	91
Figura 33 Irlanda – Repertorio de recomendaciones prácticas para determinar la situación de empleo o trabajo por cuenta propia de las personas. ....	95

## Guía de Tablas

Tabla 1 Criterios de búsqueda y número de publicaciones en <i>WOS</i> , <i>KCI</i> , <i>RSCI</i> , <i>SciELO</i> y <i>Scopus</i> .	9
Tabla 2 Marco jurídico de la informalidad laboral en Colombia.....	42
Tabla 3 Ejemplos de productos de la OIT de áreas clave de políticas que abordan la economía informal. ....	91

## Introducción

La informalidad o sector informal comprendido como un estado en el que no se guardan las formas y reglas prevenidas (Real Academia Española, 2017), comenzó a ser introducido a nivel teórico a comienzos de los años setentas, y aún hoy varias décadas después sigue teniendo un carácter intuitivo poco analítico. Estudios pioneros de la Organización Internacional del Trabajo –en adelante OIT- sobre informalidad laboral, establecieron el concepto a partir de su naturaleza inminentemente residual, sin fijar un marco analítico coherente, ni un indicador estadístico apropiado (Guerguil, 1988). Mientras que estudios sucesivos posteriores han promovido dos enfoques, el (1) primero de ellos referente a la racionalidad productivita –propuesto por la OIT-, y un (2) segundo enfoque relacionado con la ilegalidad –enfoque común en los países industrializados que ha comenzado a popularizarse en Latinoamérica- (Guerguil, 1988).

En este contexto, 40 años después del surgimiento del concepto informalidad, su análisis y gestión continúan representando un desafío para los encargados de la formulación de políticas y los analistas del mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Desafío que cobra sentido si se tiene en cuenta que la mitad de la fuerza de trabajo mundial es informal; fuerza de trabajo que se caracteriza por los déficits de trabajo decente, la calidad de los trabajos, la pobreza entre los trabajadores, la baja productividad, la discriminación y la exclusión, la inseguridad y la vulnerabilidad en el mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. ix).

Colombia y en especial la ciudad de Medellín no son ajenos a este fenómeno sobre la informalidad laboral, que termina por cuestionar a los encargados de la formulación de políticas y los analistas del mercado de trabajo sobre ¿Cómo gestionar la informalidad laboral en la ciudad de Medellín? Interrogante que trata de ser resuelto o vislumbrado en los siguientes numerales, en donde se analizan los antecedentes teóricos sobre este tema, para identificar las corrientes actuales de su estudio teórico a nivel mundial. Posteriormente (en el segundo numeral), se describe el contexto de la informalidad laboral de hombres y mujeres en la ciudad de Medellín a partir de cifras, estadísticas y reportes recolectadas por diferentes entidades. Para pasar en el siguiente numeral –i.e tercer numeral- a vislumbrar los determinantes de la informalidad laboral en hombres y mujeres en la ciudad de Medellín, a partir de una postura interdisciplinar que permita identificar diferentes puntos de vista. Puntos de vista que pasan en el cuarto numeral a ser categorizados a partir de la perspectiva de las diferentes partes interesadas, actores esenciales para la construcción de una realidad diferente. Y finalmente, en los numerales cinco y seis, se desarrolla el análisis detallado de los diferentes hallazgos y puntos de vista identificados en los numerales previos para pasar a discutir los resultados obtenidos y proponer algunas recomendaciones futuras.

## 1. Antecedentes teóricos sobre el tema: Evolución histórica del concepto

Los primeros estudios sobre informalidad empresarial datan del comienzo del siglo XX. Se cree incluso que lo informal fue primero que lo formal, por la simple consolidación institucional de los pueblos, proceso que está asociado a la urbanización o migración del campo a la ciudad o de una ciudad a otra (Capel Sáez, 1997). Aunque no existe evidencia documentada del surgimiento exacto de los estudios sobre el sector informal (Lewis, 1954), se sabe que el origen oficial de los estudios del “sector informal” y su presencia en la economía datan de la cumbre de la O.I.T. en Kenia, en el año 1972 (Guerguil, 1988).

Partiendo de esta falta de generalización, algunos autores como Chen (2005), han tratado de caracterizar la evolución histórica del concepto, para concretar lo siguiente tal como fue reportado por Organización Internacional del Trabajo (2013, p. 4):

- El “sector tradicional”: Los debates sobre la informalidad se remontan a las teorías económicas prevalentes en la década de **1950** sobre el “sector tradicional”. Muchos economistas, como Arthur Lewis y otros, sostenían que este sector, integrado por un gran excedente de mano de obra en países en desarrollo, incluidos pequeños comerciantes, pequeños terratenientes y trabajadores asalariados ocasionales, se absorbería gradualmente en el sector industrial moderno a medida que esas economías crecían. También se creía que ese sector era marginal y no estaba vinculado con la economía formal ni el desarrollo capitalista moderno.
- El término “sector informal”: A comienzos de la década de **1970**, el antropólogo económico Keith Hart observó sobre la base de sus investigaciones realizadas en Ghana que el “sector informal” no sólo persistía, sino que se había ampliado. El uso del término “sector informal” se generalizó luego de que la OIT lo utilizara en el análisis de las actividades económicas en Kenia realizado por especialistas de la misión sobre el empleo en Kenia de 1972. El equipo de la OIT analizó sistemáticamente esas actividades, observando que no se las reconocía, registraba, protegía ni reglamentada, y que el sector incluía diversas actividades, desde el trabajo marginal de supervivencia hasta empresas rentables.
- En los **dos decenios siguientes** se registró un debate continuo sobre la naturaleza y las causas del sector informal. Dos escuelas de pensamiento lo consideraban una característica de las economías pre capitalistas. La escuela

dualista (y algunos especialistas de la OIT en la década de 1970) sostenían que el sector informal abarcaba actividades periféricas que no estaban vinculadas con el sector formal. Se pensaba que la persistencia de formas campesinas de producción era causada por desequilibrios generados cuando la oferta de mano de obra crecía más rápidamente que el desarrollo económico y las calificaciones tradicionales no se ajustaban a las nuevas oportunidades económicas.

- La escuela de pensamiento legalista (propugnada por Hernando de Soto y otros) sostenía que el sector informal estaba integrado por microempresarios que trataban de evitar los costos y las obligaciones del registro formal. Las reglamentaciones onerosas y complicadas y los gastos podrían asfixiar a las empresas privadas, llevándolas a abandonar el sector estructurado. De Soto y otros han promovido los derechos de propiedad como medio para convertir el capital informal en capital real.
- La escuela estructuralista (propuesta, entre otros, por Alejandro Portes) sostenía, a diferencia de las otras escuelas de pensamiento, que el sector informal era una característica del desarrollo capitalista. Esta concepción consideraba que el sector informal estaba subordinado al formal, e incluso explotado por este, para reducir los costos y aumentar la competitividad de las grandes empresas.
- La escuela ilegalista estaba estrechamente vinculada con el neoliberalismo y la economía neoclásica. Consideraba que la informalidad era una manera en que los empresarios evitaban el pago de impuestos y la reglamentación del mercado de trabajo. Así, afirmaba que la informalidad era una elección.
- Del sector informal a la economía informal. En la década de **1990**, el renovado interés en el sector informal y el análisis de los patrones de la informalidad tanto en países desarrollados como en países en desarrollo indicaron que la informalidad persistía y estaba en aumento. Esto se tradujo en un replanteo fundamental del sector informal y profundizó la comprensión de sus dimensiones y dinámica. En **2002** la Conferencia Internacional del Trabajo trazó nuevos derroteros con los debates sobre la informalidad, ampliando su base conceptual de un “sector” a un fenómeno de toda la economía, y de un concepto basado en las empresas a uno que incluía no sólo la producción sino también las características del trabajo y de los trabajadores.
- Esta comprensión más amplia de la informalidad ofreció oportunidades para una perspectiva más matizada y específica por país sobre las causas y

consecuencias de la informalidad y los vínculos entre la economía informal y el entorno reglamentario formal.

En este contexto en donde la especificidad de cada contexto cobra sentido, es pertinente reconocer que la informalidad abarca una diversidad de vulnerabilidades y déficits de trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2013), entre las que no solo se incluye el trabajo precario, sino también el trabajo ocasional. Momento álgido de la revisión en donde es pertinente hacer un recorrido teórico en torno al tema para conocer la evolución histórica del concepto, su corriente actual de estudio y las perspectivas futuras de su análisis. En este sentido a continuación se realiza un análisis bibliométrico (aplicación de métodos matemáticos y estadísticos a libros, artículos y otros medios de comunicación) para medir cantidad, desempeño y algunos indicadores estructurales que determinan las conexiones entre publicaciones, autores y áreas de investigación. Todo esto con el fin de vislumbrar el estado actual de la discusión a partir de índices (resultados numéricos) y mapas (representaciones gráficas) (Durieux & Gevenois, 2010).

La aplicación del análisis bibliométrico comienza con la revisión de la literatura indexada en la colección principal de WOS (Web of Science), DII - Derwent innovations index, KCI - Korean Journal Database, RSCI - Russian Science Citation Index, SciELO Citation Index y Scopus. La revisión de la literatura muestra que 2.503 trabajos han sido orientados al estudio de la informalidad laboral como título indexado, a partir de 1911. A esta cifra se llega después de revisar diferentes ecuaciones de búsqueda tal como se presentan a continuación en la Tabla 1.

Tabla 1 Criterios de búsqueda y número de publicaciones en *WOS*, *KCI*, *RSCI*, *SciELO* y *Scopus*.

<b>Ecuación de búsqueda en los tema de las publicaciones</b>	<b>Número de registros</b>
<i>Informal*+labo*</i>	<i>WOS, DII, KCI, RSCI, SciELO</i> 71 – (desde 2001)
	<i>Scopus</i> 345 – (desde 1948)
<i>Informal*+econom*</i>	<i>WOS, DII, KCI, RSCI, SciELO</i> 361 – (desde 2001)
	<i>Scopus</i> 1.044 – (desde 1970)
<i>Informal*+employ*</i>	<i>WOS, DII, KCI, RSCI, SciELO</i> 110 – (desde 2001)
	<i>Scopus</i> 367 – (desde 1973)
<i>Casual*+labo*</i>	<i>WOS, DII, KCI, RSCI, SciELO</i> 12 – (desde 2006)
	<i>Scopus</i> 60 – (desde 1909)
<i>Casual*+econom*</i>	<i>WOS, DII, KCI, RSCI, SciELO</i> 1 – (desde 2018)
	<i>Scopus</i> 45 – (desde 1930)
<i>Casual*+ employ*</i>	<i>WOS, DII, KCI, RSCI, SciELO</i> 33– (desde 2001)
	<i>Scopus</i> 54 – (desde 1911)

Fuente: elaboración propia.



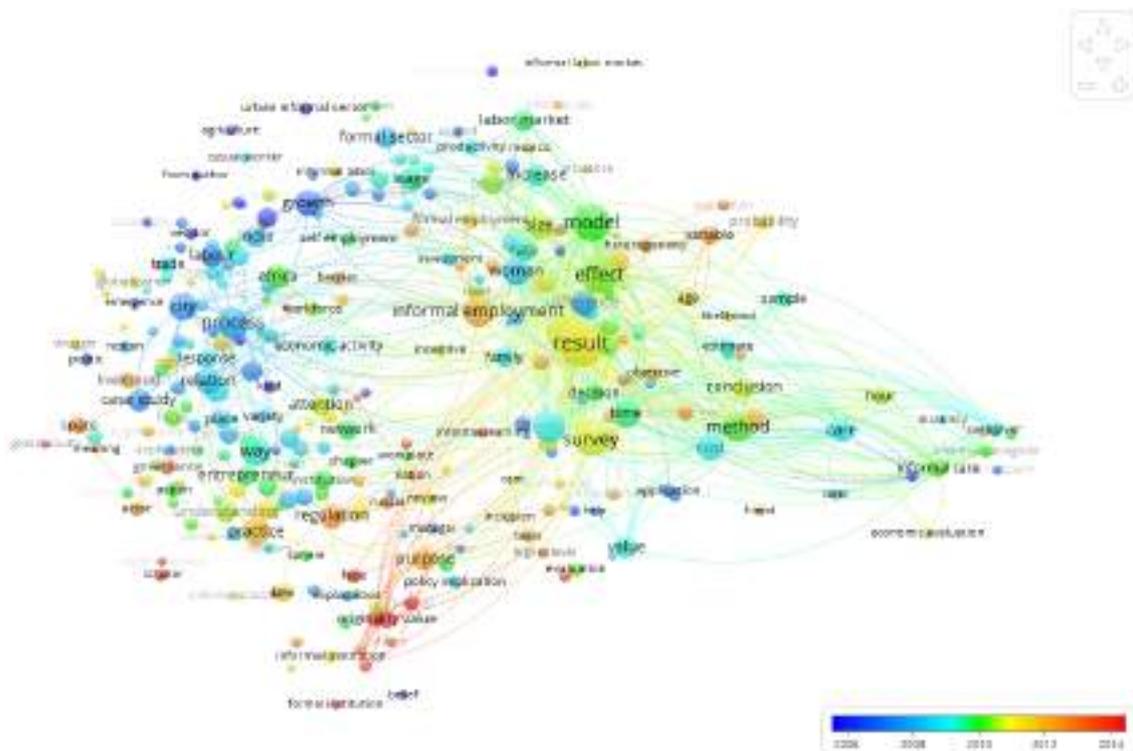


Figura 2 Mapa del conocimiento para la informalidad laboral categorizada por año de publicación.

Fuente: elaboración propia a través del *software VOSviewer*®.

Entre los temas afines se resaltan cuatro segmentos determinados por las siguientes categorías o palabras. El primer (1) segmento de análisis lo componen términos relacionados con: las ciudades, las prácticas, la relación y la naturaleza. Por su parte el segundo (2) segmento de análisis lo componen términos que hacen referencia a: las personas, la mujer, el tiempo, el costo y el cuidado. Mientras que el cuarto (4) segmento de análisis está definido por los siguientes términos: tamaño, crecimiento, diferencia y rata (velocidad). Y finalmente, el quinto (5) segmento de análisis lo componen términos como: la regulación, el propósito, la ley, la norma y los taxis.

A partir del análisis de estos mapas de conocimiento y los segmentos de términos concurrentes, se puede sugerir que el estudio teórico sobre informalidad laboral estuvo en auge entre el 2006 y 2010, mientras que en la última década se ha reducido notablemente el interés de la comunidad científica en su estudio –véase Figura 2-. En este mismo orden de ideas, y tomando como referente los cinco segmentos de términos concurrentes, se confirman los hallazgos previos de Chen (2005) quien refiere cómo a partir del año 2002, cuando se realizó la Conferencia Internacional del Trabajo –en adelante CIT-, se amplió el alcance del concepto informalidad a un fenómeno de toda la **economía** –i.e. conceptos como: prácticas, naturaleza, tamaño, crecimiento, diferencia, rata (velocidad), regulación, ley y norma- en el que se incluye no solo la producción sino también las características del **trabajo** -i.e. conceptos como: el cuidado, el tiempo, el costo y los taxis - y de los **trabajadores** -i.e. conceptos como: las

personas, la mujer y la relación-. La resolución de la CIT del 2002 propuso el término “economía informal” en lugar del utilizado anteriormente, “sector informal”, para describir mejor el gran alcance y diversidad del fenómeno en todo el mundo. En lugar de una definición específica, el marco suministró parámetros para comprender la economía informal como **“todas las actividades que, en la legislación o la práctica, no recaen en el ámbito de mecanismos formales o estos son insuficientes”**.

## 2. Descripción del contexto de la economía informal en el mundo, en Colombia y en Medellín: Triangulación de cifras

Para describir el contexto de la informalidad laboral de hombres y mujeres en la ciudad de Medellín, es pertinente conocer la situación general que se presenta a nivel mundial y nacional, para reconocer cómo en muchos países, entre ellos Colombia, los conocimientos estadísticos de la economía informal siguen siendo, en el mejor de los casos, fragmentarios, superficiales y anecdóticos (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Luego de esta precisión a continuación se presentan diferentes datos que permiten describir y caracterizar el contexto de la economía informal en el mundo, en Colombia y en Medellín.

### 2.1. A nivel mundial:

- a. África es el continente con mayor número de empleados informales, seguido de Asia, Centroamérica, Sur América, Europa, Norteamérica y Oceanía, tal como se presenta a continuación en la Figura 3.

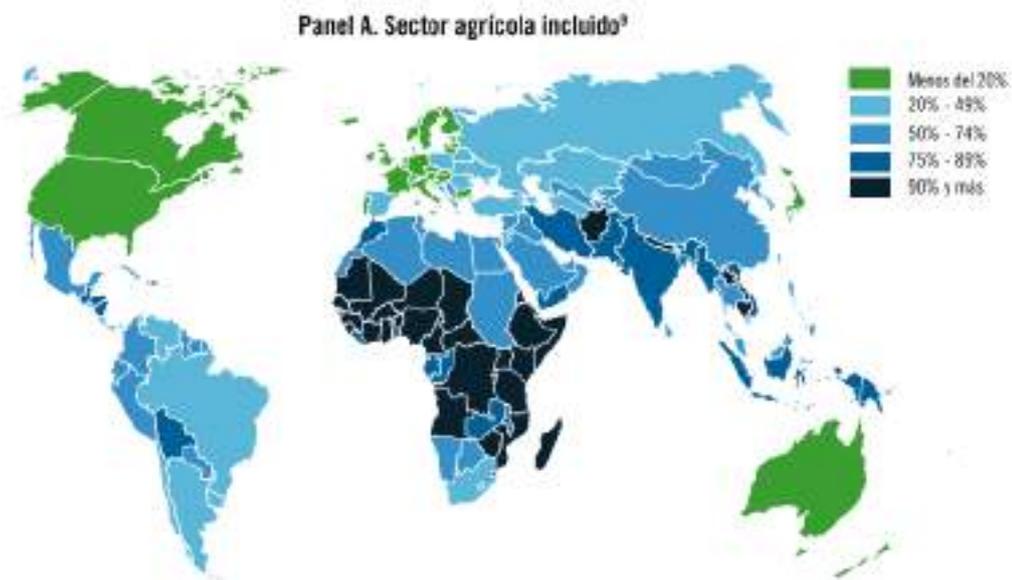


Figura 3 Empleo informal como porcentaje del empleo total (incluye el sector agrícola).

Fuente: tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

- b. A continuación se presenta en la Figura 4 una comparación de las tasas de pobreza para los trabajadores en empleo informal y formal, para países emergentes como Colombia (ubicado en el quinto lugar), usando la línea de pobreza extrema y moderada internacional de US\$ 3,10PPA per cápita por día

(Oficina Internacional del Trabajo, 2018). Evidenciando con una tasa de 1.3 como los empleados formales de Colombia se encuentran en pobreza extrema, mientras que con una tasa de 13.2 como los empleados informales se encuentran en este mismo estado –i.e. pobreza extrema-. Una brecha de 12 puntos que, a pesar de ser representativa, podría indicar que algunos trabajadores en empleo informal no son pobres, mientras que otros en empleo formal sí lo son (ya sea porque perciben ingresos más bajos o porque a pesar de percibir ingresos decentes, incluso procedentes del trabajo, comparten su ingreso con numerosos dependientes económicos en el hogar) (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 49).

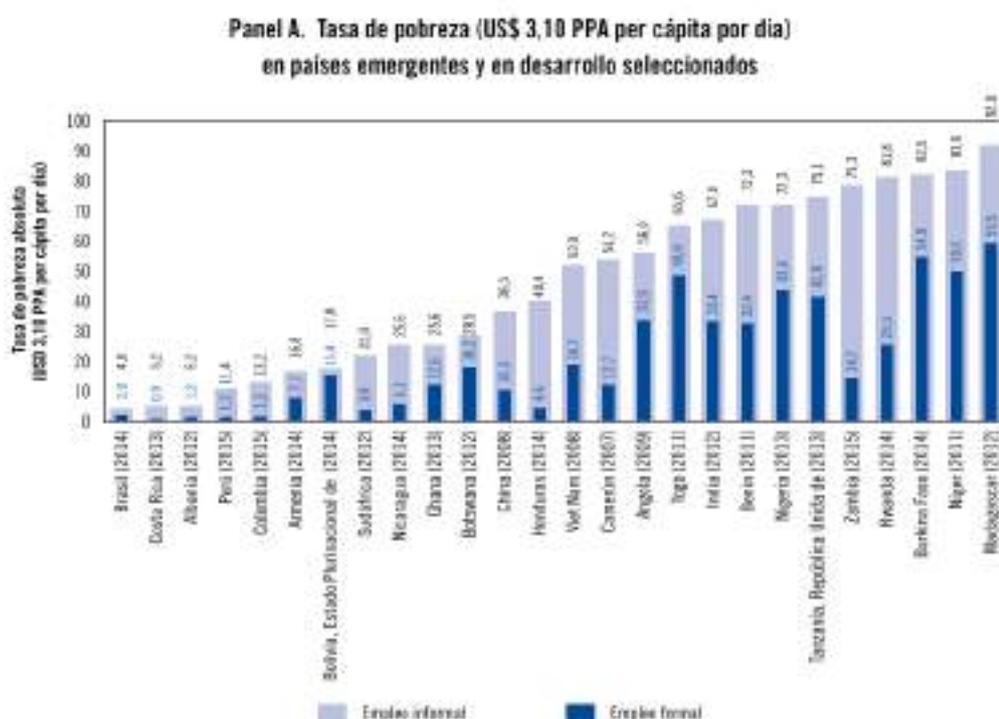


Figura 4 Tasas de pobreza y naturaleza formal e informal de la ocupación principal del trabajador.

Fuente: tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

Para ampliar esta cifra, específicamente en lo relacionado con la economía informal, se presenta a continuación la Figura 5 la proporción del empleo informal entre los que son pobres y los que no son pobres. Evidenciando como Colombia se encuentra en los países con pobreza extrema y moderada (en color azul), con una proporción del 90% de empleo informal entre las personas que viven en estado de pobreza, mientras que 50% de los empleados informales no se encuentran en condiciones de pobreza.

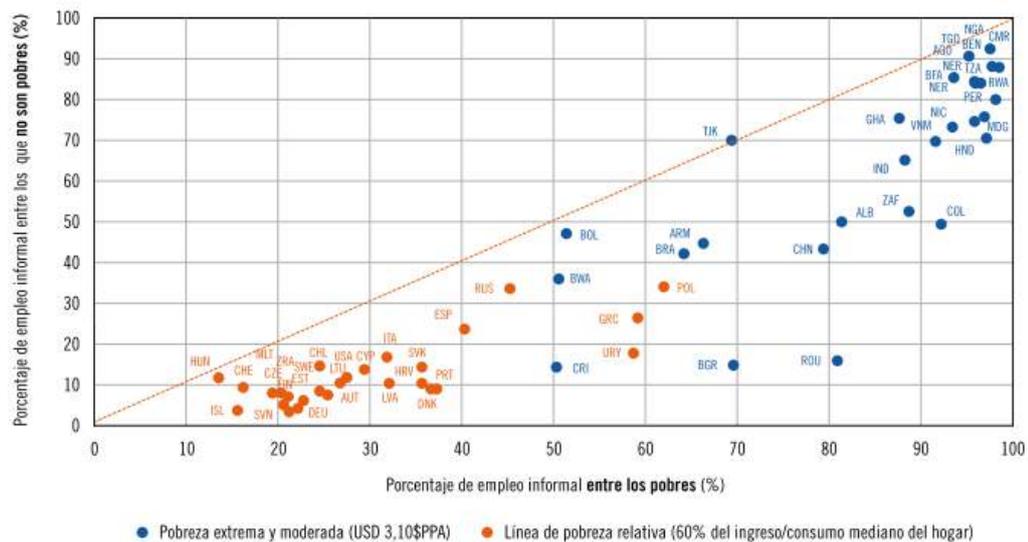


Figura 5 Proporción del empleo informal entre los que son pobres (eje horizontal) y los que no son pobres (eje vertical) (porcentaje último año disponible).

Fuente: tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

- c. La informalidad laboral de las microempresas en América latina supera el 60% (CEPAL, 2018a, p. 95). Al analizar los motivos de esta situación se destacan dos situaciones, la (1) primera de ellas relacionada con la baja productividad (CEPAL, 2018a, p. 191), la (2) segunda vinculada con la inclusión financiera de las pymes que se ve restringida por el paso de la informalidad a la formalidad, el cambio de estatus jurídico (de persona natural a persona jurídica), y los costos fijos al ser independientes de la escala de la producción (CEPAL, 2018a, p. 44). Situaciones que plantean serias restricciones al financiamiento de los sistemas de pensiones, en particular ante el envejecimiento de las sociedades (CEPAL, 2018b, p. 15).
- d. Las mujeres son las más afectadas por la informalidad del empleo. Esta diferencia puede atribuirse a la alta prevalencia de informalidad en el trabajo doméstico, la fuente de empleo dominante entre las mujeres de América Latina y el Caribe, región en la cual un 11% de las mujeres encuentran en el trabajo doméstico remunerado una puerta de entrada al mercado laboral (CEPAL, 2017, p. 53).
- e. El salario medio de los trabajadores de la economía informal es superior para los hombres. Esto quiere decir que las mujeres que trabajan en esta economía informal tienen un salario promedio inferior al de los hombres que se encuentran en la misma condición (Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer, 2005, p. 8).



Figura 6 Segmentación del empleo informal por salario medio y sexo.

Fuente: tomado de (Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer, 2005, p. 8).

A partir de este hallazgo del Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer –UNIFEM–, se evidencia cómo las mujeres son uno de los segmentos de la población –al igual que los jóvenes– más marginados en este tipo de economías. Tal como lo evidencian en estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (2013), el alto grado de segmentación de género es evidente, pues los empleadores son en su mayoría hombres, las mujeres tienen menos tiempo para dedicar al trabajo remunerado que los hombres (en parte debido a las horas que utilizan para el trabajo de cuidado no remunerado) y por qué los trabajos de las mujeres también suelen concentrarse en actividades económicas “tradicionalmente femeninas”, como costura y cocina, que muchas veces ofrecen remuneraciones más bajas y cuyos mercados se saturan antes que los de otros tipos de actividad económica.

La situación de discriminación descrita para las mujeres, se repite para otros grupos, para quienes la economía informal se ha convertido en el último recurso. Entre estos grupos se encuentran: pueblos indígenas y tribales, trabajadores con discapacidad y personas afectadas por el VIH/SIDA. Muchas veces estas personas quedan atrapados en la economía informal en condiciones de vulnerabilidad e inseguridad como resultado de la discriminación en el acceso a los mercados de trabajo formales (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

- f. La tasa de informalidad entre los trabajadores domésticos, rol desempeñado por el género femenino, es preocupante en diferentes países a la largo y ancho del mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 231). Hay países como Guatemala, Honduras, México, Senegal y Angola en donde la informalidad en este sector supera el 99% -véase Figura 7-.

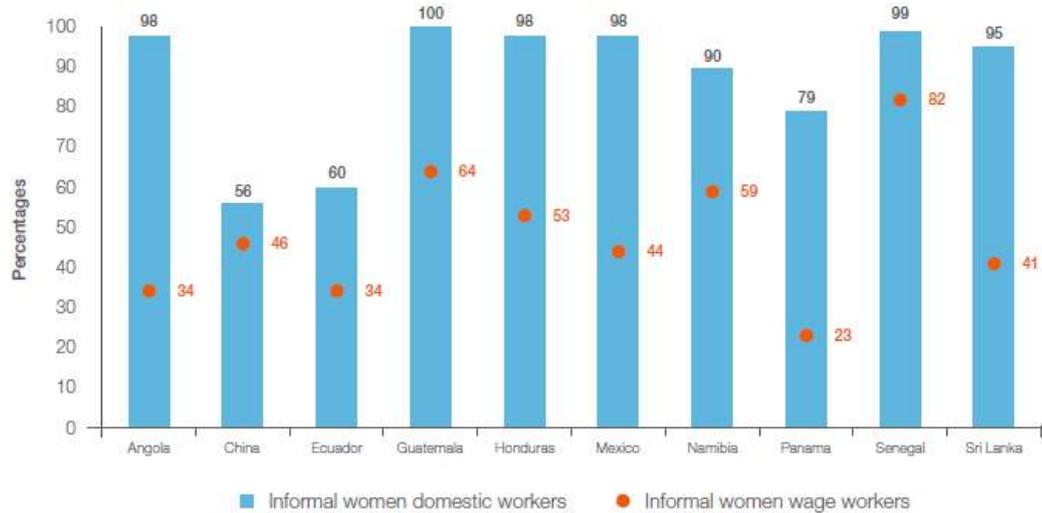


Figura 7 Proporción de trabajadoras domésticas informales (empleadas por hogares).

Fuente: tomado de (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 231).

- g. Al caracterizar el mercado laboral de los cuidadores (personas dedicadas a cuidar (Real Academia Española, 2017)) se identifica cómo las mujeres que se dedican a esta labor en el mundo, además de trabajar más tiempo que los hombres que se dedican a la misma labor –i.e. 44 minutos más al día, en promedio-, ocupan la mayor cantidad de su tiempo laboral en actividades no remuneradas –i.e. 60% del tiempo laboral- (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 52).

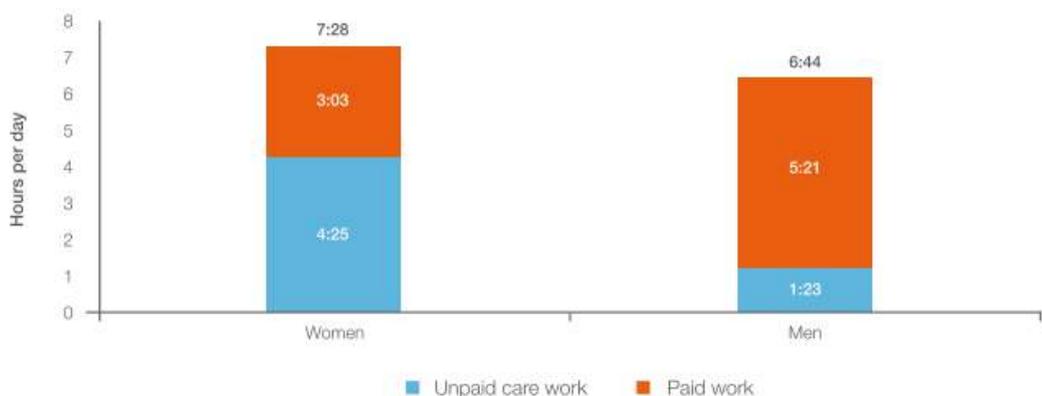


Figura 8 Distribución por género del trabajo de cuidado remunerado y no remunerado y su tiempo medio por día.

Fuente: tomado de (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 52).

- h. Al verificar el comportamiento histórico –i.e. 1977 vs 2012- de indicadores relacionados con el género y la duración de la jornada de los empleados vinculados con el mercado laboral de los cuidadores. Se identifica con satisfacción cómo el tiempo medio dedicado a esta labor, es decir la duración de las jornadas, ha experimentado cierta reducción para los trabajadores no remunerados –véase Figura 9- al comparar 1997 con 2012. Sin embargo, es preocupante la baja proporción de mujeres (indicador casi inmóvil) de mujeres que se encuentran vinculadas con el empleo formal y reciben una remuneración adecuada por su trabajo como cuidadoras.

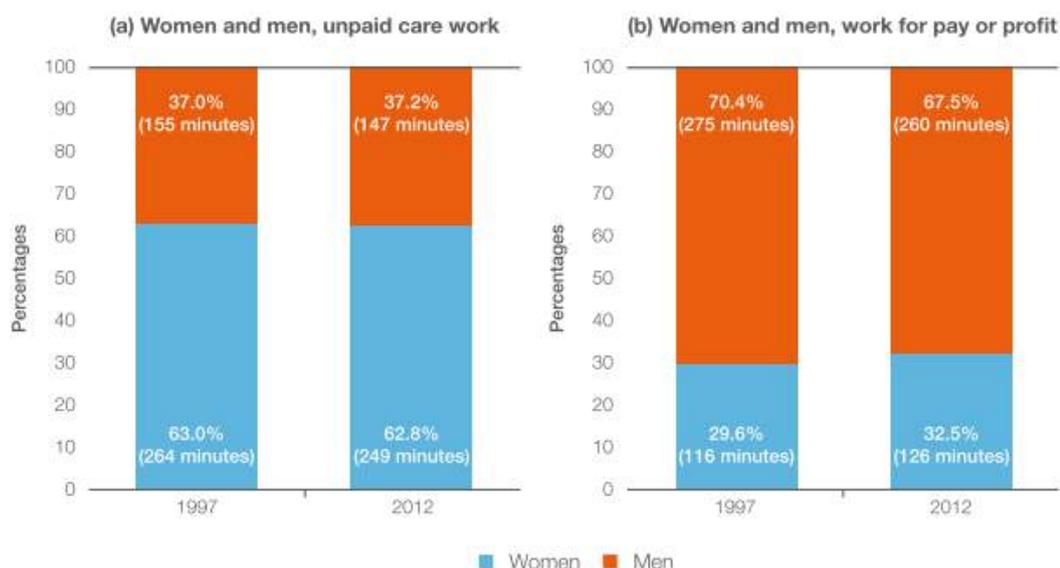


Figura 9 Tendencias por género y años (1997 y 2012) en el tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado y remunerado.

Fuente: tomado de (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 69).

- i. La relación inversa entre la informalidad y el nivel de educación es clara en las Américas. Esto quiere decir que la informalidad se reduce a medida que aumenta la educación, desde el 81,0% para aquellos sin educación y el 71,3% para aquellos con educación primaria, al 46,9% para los trabajadores con educación secundaria y el 22,7% para aquellos con educación terciaria (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 34).

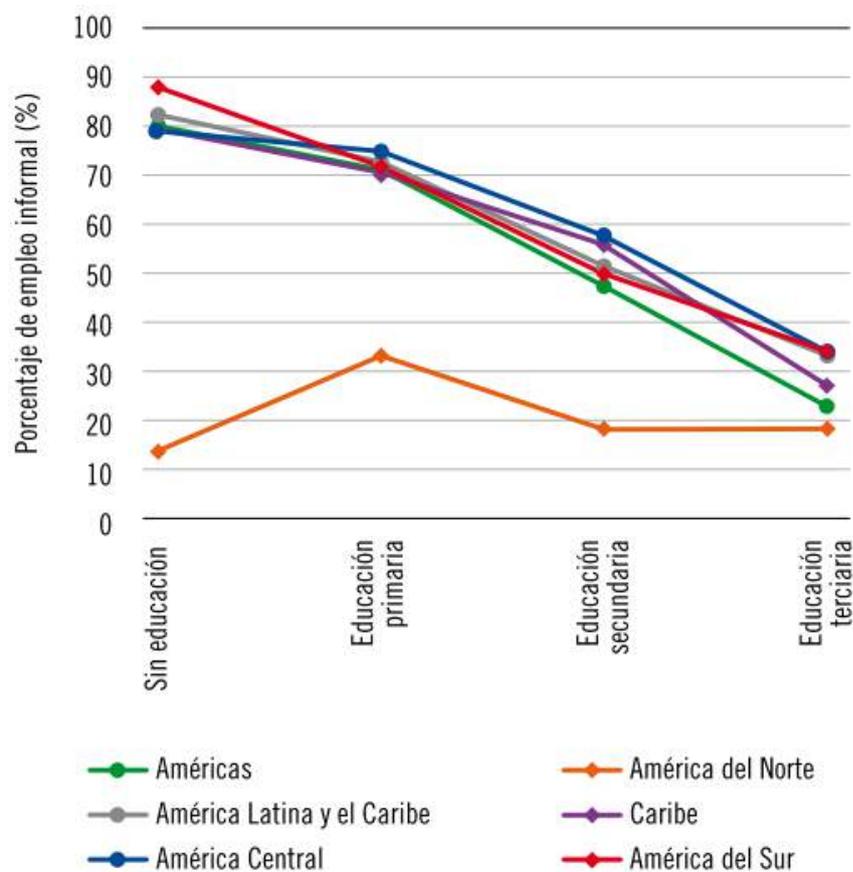
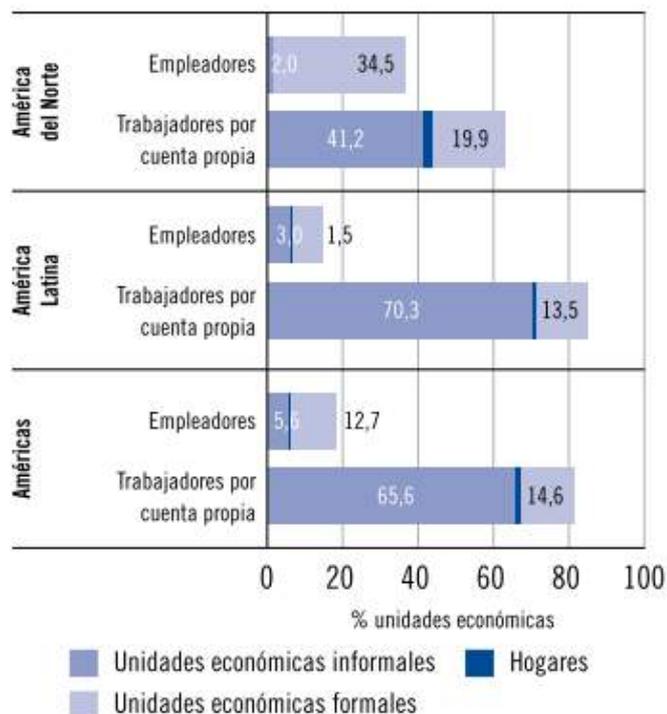


Figura 10 Proporción del empleo informal en el empleo total según nivel de educación.

Fuente: tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

- j. Considerando a la suma de los trabajadores por cuenta propia y empleadores del sector informal como una variable de aproximación del número de unidades económicas informales, se estima que el 71,2% de todas las unidades económicas de América se puede considerar informal, siendo este porcentaje del 76,6% para América latina y el caribe (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 33).



\* Las unidades económicas se calculan como la suma de los trabajadores por cuenta propia y los empleadores.

Figura 11 Porcentaje de unidades económicas en el sector informal, del sector formal y los hogares.

Fuente: tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

- k. Hay una relación negativa entre el nivel de PIB per cápita y el porcentaje de empleo informal en el empleo total. Tanto el nivel de PIB per cápita como su crecimiento son elementos potencialmente importantes para reducir la informalidad, tener impacto en la generación de empleo y en la capacidad económica de las unidades económicas y los trabajadores (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 46). No obstante, no alcanza con tener niveles más elevados de PIB per cápita (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, p. 46).

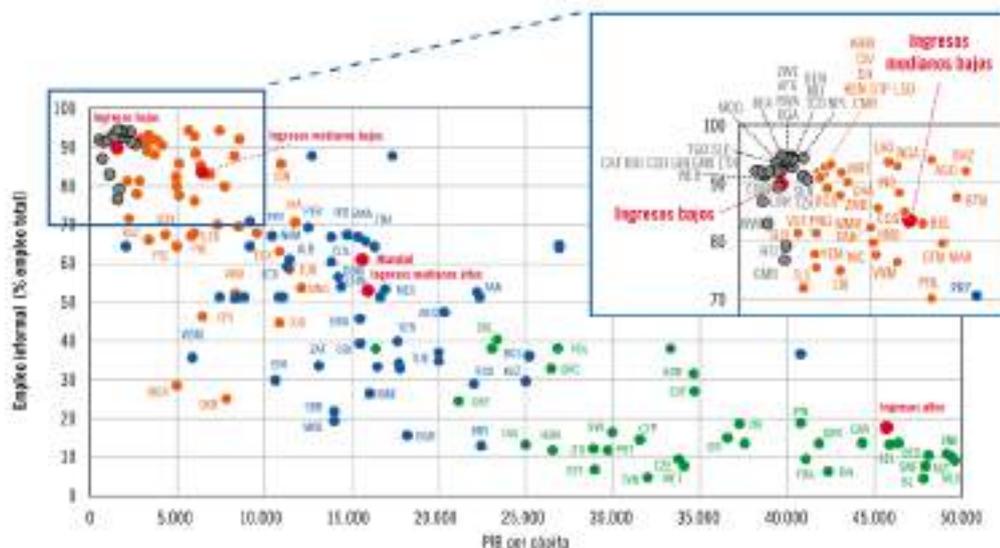


Figura 12 Porcentaje de empleo informal en el empleo total y el PIB per cápita (último año disponible).

Fuente: tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

- I. En América latina el 83,% de los empleados de la economía informal no realizan sus aportes a seguridad social, para el caso de Colombia este porcentaje supera el 89% (CEPAL, 2018b, p. 132) –véase Figura 13-. En este sentido es importante advertir la evolución favorable, más no suficiente, que ha tenido Colombia cuando de pérdida salarial debida a la informalidad se refiere (logrando una reducción en estos 8 años superior a un punto porcentual del PIB) –véase Figura 14-.

América Latina (9 países): nivel de productividad y aportes a la seguridad social, alrededor de 2016 (En porcentajes)

	Trabajadores que no aportan a la seguridad social entre los trabajadores de baja productividad	Trabajadores de productividad media y alta entre los trabajadores que aportan a la seguridad social
Argentina	87,5	82,8
Brazil	83,6	79,7
Chile	87,7	87,3
Colombia	89,2	84,3
Costa Rica	88,0	83,8
México	85,1	83,1
Perú	89,0	87,4
Uruguay	80,8	79,7
Venezuela (República Bolivariana de)	83,8	82,1
Paraguay	83,4	88,8

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base de encuestas de hogares de los respectivos países.  
 Nota: Los datos corresponden a 2016 en el caso de Argentina, Colombia, Honduras y el Perú; a 2015 en el del Brasil, Chile, el Uruguay y Venezuela (República Bolivariana de), y a 2014 en el de México.

Figura 13 América Latina (9 países): nivel de productividad y aportes a la seguridad social, alrededor de 2016 (En porcentajes).

Fuente: tomado de (CEPAL, 2018b, p. 132).

América Latina (11 países): pérdida salarial debida a la informalidad, alrededor de 2008 y 2016 (En porcentajes del PIB)

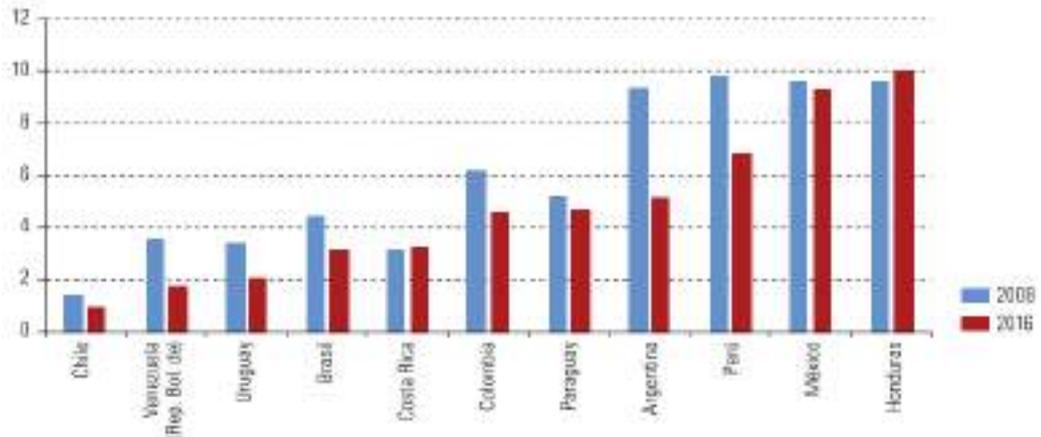


Figura 14 América Latina (11 países): pérdida salarial debida a la informalidad, alrededor de 2008 y 2016 (En porcentajes del PIB)

Fuente: tomado de (CEPAL, 2018b, p. 135).

Para comprender mejor estas cifras, es importante tener en cuenta que se pueden distinguir dos maneras de abordar la economía informal según la CEPAL (2018b, p. 132): una de ellas conceptualiza la informalidad a través de la baja productividad, mientras que la otra se apoya en la falta de cumplimiento de la normativa legal para caracterizar e identificar al sector informal (CEPAL, 2018b, p. 132).

En el primer caso, y en las aproximaciones basadas en el empleo, se suele definir al sector de baja productividad o informal a partir de la propuesta tradicional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerando trabajadores informales a los del servicio doméstico, los familiares no remunerados, los trabajadores privados en establecimientos con menos de cinco empleados y los trabajadores por cuenta propia con y sin local, excluyendo a administrativos, profesionales y técnicos. Definición que ha sido replanteada de la siguiente manera “Se considera informal todo empleo informal tanto en empresas del sector formal como en empresas del sector informal o en hogares”. Esta definición incluye: i) trabajadores por cuenta propia en sus propias empresas del sector informal, ii) empleadores en sus propias empresas del sector informal, iii) trabajadores familiares auxiliares, iv) miembros de cooperativas de productores informales, v) empleados que tienen trabajos informales definidos según la relación de trabajo (que no está sujeta a la legislación laboral nacional, impuestos, protección social o prestaciones) y vi) trabajadores por cuenta propia que producen bienes exclusivamente para el propio uso final de su hogar (XVII Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo) (CEPAL, 2018b, p. 132).

En el segundo caso, para clasificar a un trabajador como formal o informal, se suele considerar si realiza aportes a la seguridad social o no. Esto teniendo en cuenta que la informalidad genera costos relevantes en el mediano y largo plazo, en la medida en que implica que un alto porcentaje de los trabajadores no tendrá acceso al beneficio de jubilación al retirarse del mercado de trabajo (CEPAL, 2018b, p. 134).

- m. La informalidad abarca una gran diversidad de situaciones profesionales y arreglos laborales en los mercados de trabajo actuales. Estas situaciones han sobrevivido, se han ampliado, e incluso han evolucionado para adoptar nuevas formas, a partir de las modificaciones de las estrategias de producción, la organización del trabajo y las innovaciones tecnológicas (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Entre las mencionadas adaptaciones que ha experimentado la fuerza laboral de la economía informal, se encuentran aquellas relacionadas con las innovaciones tecnológicas. En esta adaptación se pueden incluir los llamados empleados por la “*Gig economy*” –i.e. empleos esporádicos que en la actualidad se dan a través de plataformas web-, que para el caso de países industrializados como Estados Unidos ha experimentado crecimientos desproporcionados. Este es el caso de los conductores, que solo entre el 2010 y el 2014 experimentaron un crecimiento equivalente al 69% en Estados Unidos (Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2017).

Contexto, en donde es pertinente comparar el porcentaje de empleados por cuenta propia que se encuentran registrados en la plataforma profesional LinkedIn, para estratificarlos a partir de su lugar de residencia (se incluye Colombia) y el sector económico en donde trabajan.

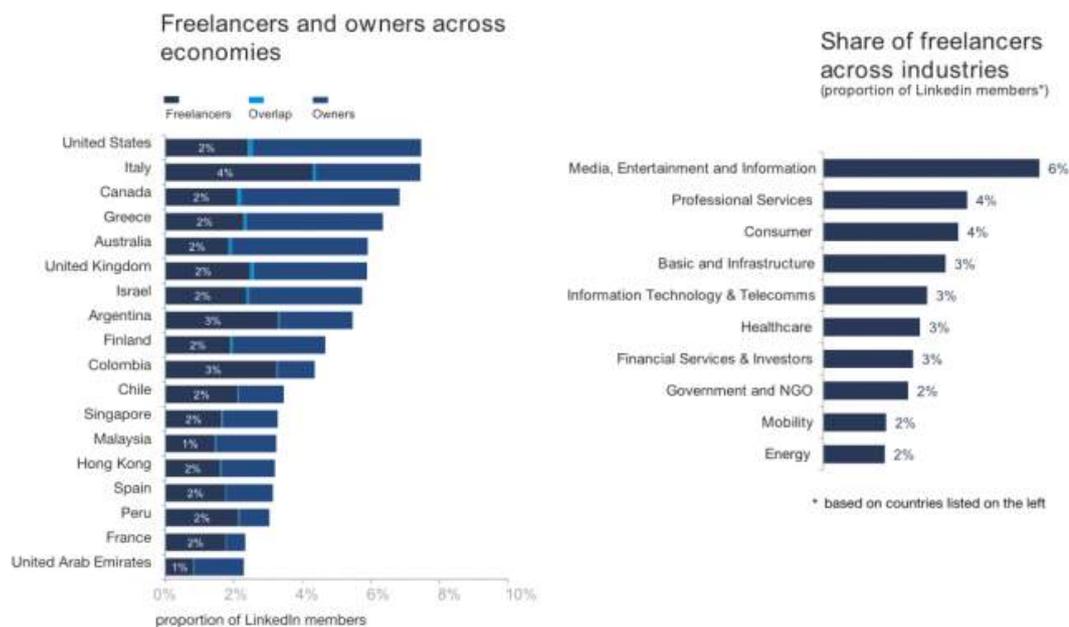


Figura 15 Empleados por cuenta propia y sectores de la industria en donde se encuentran.

Fuente: tomado de (Zahidi, 2016).

Para resaltar el alto porcentaje de empleados por cuenta propia que se presentan en la actualidad. Colombia, por ejemplo, ocupa el noveno puesto, mostrando junto con Argentina uno de los mayores índices de empleados por cuenta propia de Latinoamérica. En este contexto, se destaca el sector de las comunicaciones, el entretenimiento y la información como aquel que mayor número de empleos de este tipo genera, seguido de los servicios profesionales y de consumo.

El impacto de los nuevos modelos de negocios en la economía y la sociedad desafía las estructuras productivas actuales, los mercados, las normas y las regulaciones. Desafío que es especialmente importante para una región como América Latina y el Caribe, que debe hacer frente a fuertes presiones para reducir los costos laborales y reducir la informalidad laboral en la medida en que las nuevas tecnologías aumenten su difusión en el sector productivo e incrementen la debilidad de actores colectivos como los sindicatos (CEPAL, 2018b, p. 152).

## 2.2.A nivel nacional –Colombia-:

- i. En Colombia el número de hombres que se encuentran ocupados en la economía informal supera el número de mujeres que se encuentran en esta misma condición –véase Figura 16-. En los últimos 10 años solo durante 3 trimestres (Ago-Oct 2012, Sept-Nov 2012 y Sep-Nov 2015) el número de mujeres ocupadas por esta economía ha superado el número de hombres.

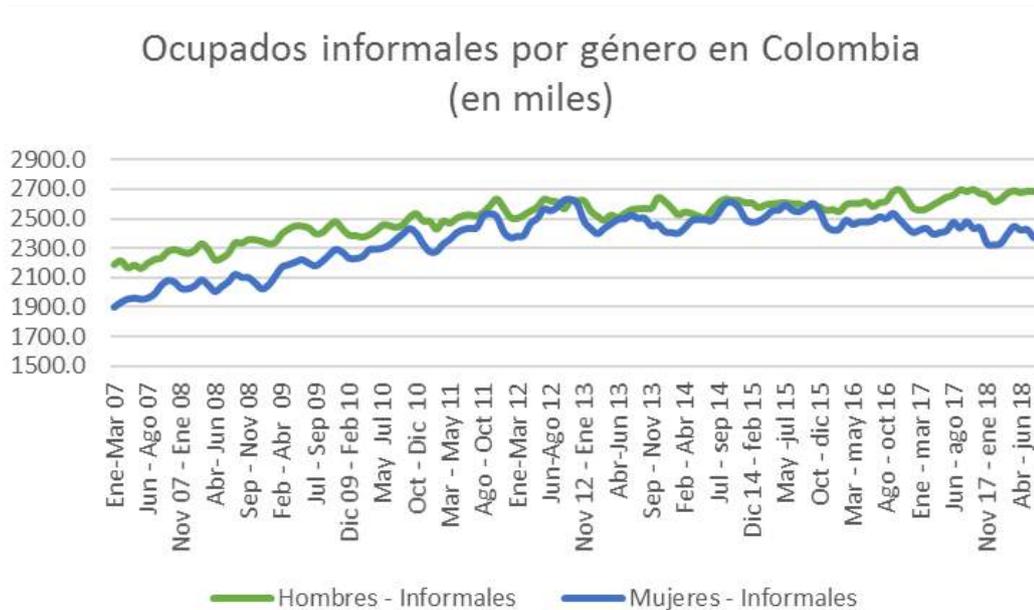


Figura 16 Ocupados informales por género en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

Suele creerse que más mujeres que hombres se ganan la vida en la economía informal, pero algunas estadísticas precisas muestran grandes variaciones entre los países al medir el empleo en el sector informal. Análisis realizados por la Organización Internacional del Trabajo (2013) en 12 países (Brasil, Ecuador, Kirguistán, Malí, México, República de Moldava, Panamá, Perú, Federación de Rusia, Sudáfrica, Turquía y Venezuela) evidencian que solo en 3 (Ecuador, Malí y Sudáfrica) de ellos, hay más mujeres que hombres en la economía informal. Esto quiere decir que Colombia se encuentra en la mismas condiciones que el 43% de los países analizados por la Organización Internacional del Trabajo (2013).

Sin embargo, este dato debe ser analizado desde diferentes perspectivas. Es decir, no sólo debe considerarse el número de ocupados por género como un dato plano de cantidad, sino que debe revisarse en el contexto nacional. En este sentido, a continuación se presenta en la Figura 17 el porcentaje de ocupados por la economía informal segmentado por género –i.e. proporción de ocupados informales por género entre el número total de ocupados formales e informales por género-. Tratamiento en donde los datos son contextualizados y se observa una tendencia contraria a la anterior.

### Proporción de ocupados informales por género en Colombia

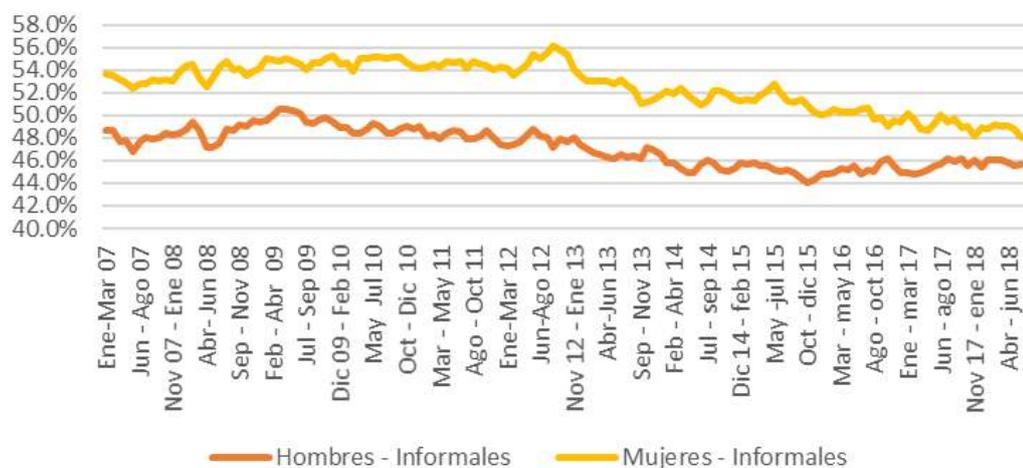


Figura 17 Proporción de ocupados informales por género en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

Esto quiere decir que, en Colombia, a pesar de contar con un número menor de mujeres que hombres empleadas en la economía informal, existe y ha existido en los últimos 10 años una mayor proporción de mujeres en la economía informal, situación que sugiere una posible discriminación por género en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

- ii. En Colombia, al comparar el número de ocupados formales e informales según su nivel de formación –i.e. primaria, secundaria y superior-, se evidencia que para las primeras dos categorías –i.e. primaria y secundaria- el número de ocupados informales supera el de formales. Mientras que para la última categoría –i.e. secundaria-, mayor nivel de formación revisado, esta tendencia es invertida con una gran proporción (véase Figura 18).

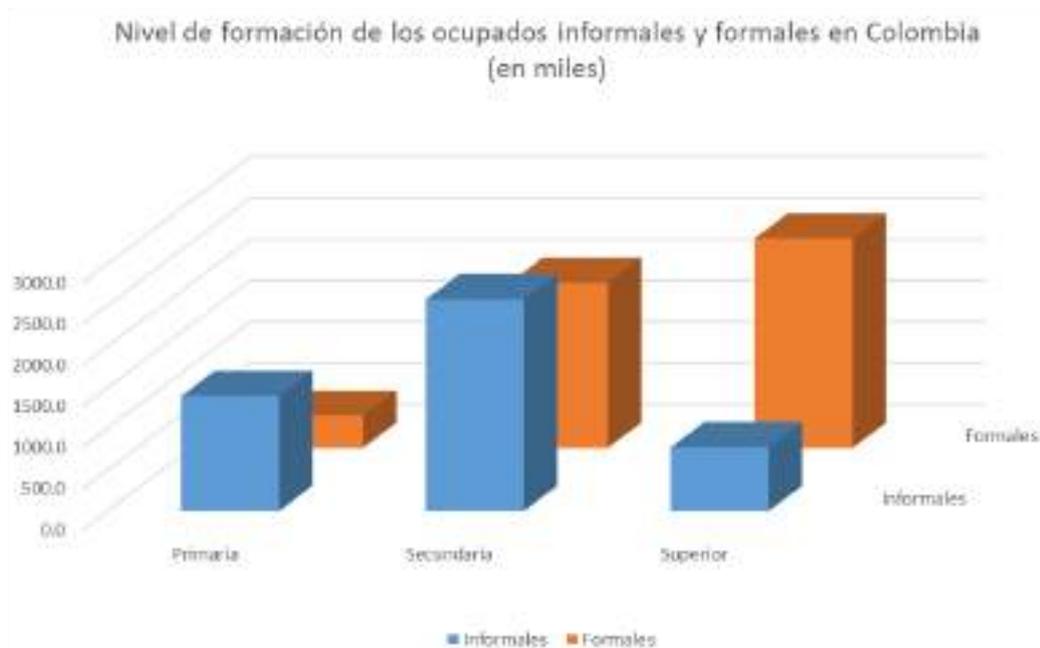


Figura 18 Nivel de formación de los ocupados informales y formales en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

Este hallazgo es sustentado por otras estadísticas como la revisada por el Observatorio Laboral para la Educación (2014), en donde al revisar la situación laboral de los graduados en la educación superior en Colombia durante el 2013, evidenciaron que 80.4% de ellos se vincularon al mercado laboral formal para el año siguiente -i.e. 2014- (Observatorio Laboral para la Educación, 2014). Evidencias que sustenta cómo la capacitación y la educación son esenciales para que las personas conserven su empleo y para la realización del trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

- iii. En Colombia los lugares de trabajo de los ocupados informales, según orden de incidencia -i.e. de mayor a menor porcentaje-, son: (1) locales fijos, (2) viviendas diferentes a la propia, (3) viviendas propias, (4) sitios descubiertos en la calle, (5) vehículos, (6) calle de puerta en puerta, (7) obras en construcción, (8) campo o áreas rurales, (9) kioscos o casetas y (10) minas o canteras. Los primeros cuatro (20% de las causas) sitios representan la mayor proporción (80% de los efectos).

## Lugar de trabajo de los ocupados informales en Colombia

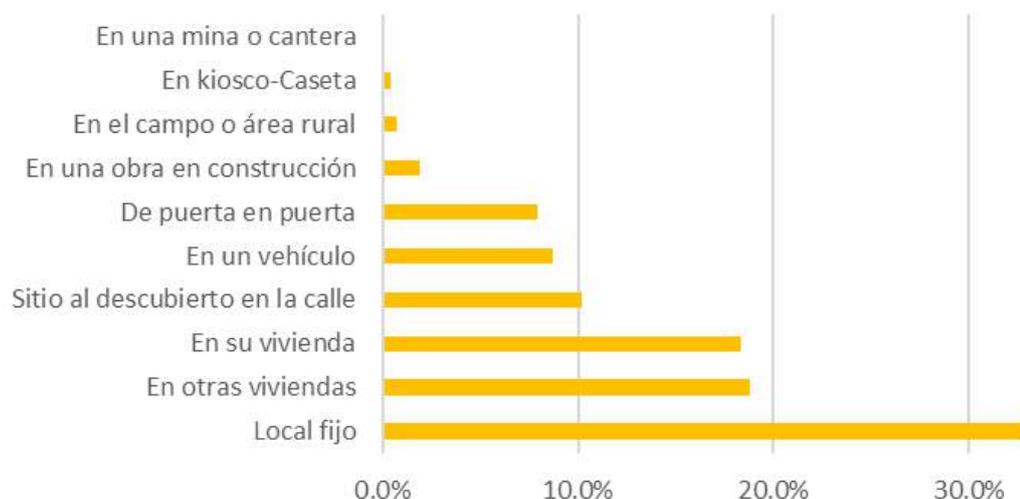


Figura 19 Lugar de trabajo de los ocupados informales en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

Es importante advertir que el lugar donde trabajan los empleados informales plantea ciertos desafíos, asociados principalmente con su inspección y regulación. Este es el caso de los empleados que trabajan desde su vivienda o desde otra vivienda (que para el caso colombiano supera el 40% de los empleados informales) debido a que autorizar el ingreso de los inspectores del trabajo a los hogares suscita problemas en razón del conflicto que plantea respecto del derecho a la vida privada (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Situación semejante a la de los empleados informales que trabajan en las calles en sitios descubiertos, de puerta a puerta o en vehículos, cuya ubicación al no ser constante se dificulta. En este sentido, algunos expertos sugieren la importancia de herramientas diferentes a la inspección, por ejemplo: considerar la opción de divulgar información a través de los medios de comunicación sin entrar en el lugar de trabajo, crear líneas telefónicas directas y servicios de asistencia de sindicatos y organizaciones no gubernamentales y suministrar un mecanismo eficaz y accesible de tramitación de quejas y las sanciones (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

- iv. En entrevista reciente el Ministro de Comercio, Industria y Comercio afirmó que en Colombia la informalidad en el sector turismo supera el 41% (Restrepo, 2018). Esto quiere decir que en el sector turismo, a pesar de ser uno de los sectores con mayor crecimiento en los últimos años, el número de entidades prestadoras de servicio que cuentan con el RNT -i.e. registro nacional de turismo- no supera el 60% de las entidades. En línea con la situación descrita, a continuación, se presenta el recuento de las actividades económicas

desempeñadas por los empleados informales en Colombia, en donde los rubros que mayor incidencia presentan -i.e. equivalente al Pareto (20% de las causas, en este caso actividades económicas, originan el 80% de las fallas, en este caso empleados informales)- son: (1) el comercio, los hoteles y restaurantes y (2) los servicios comunales, sociales y personales.

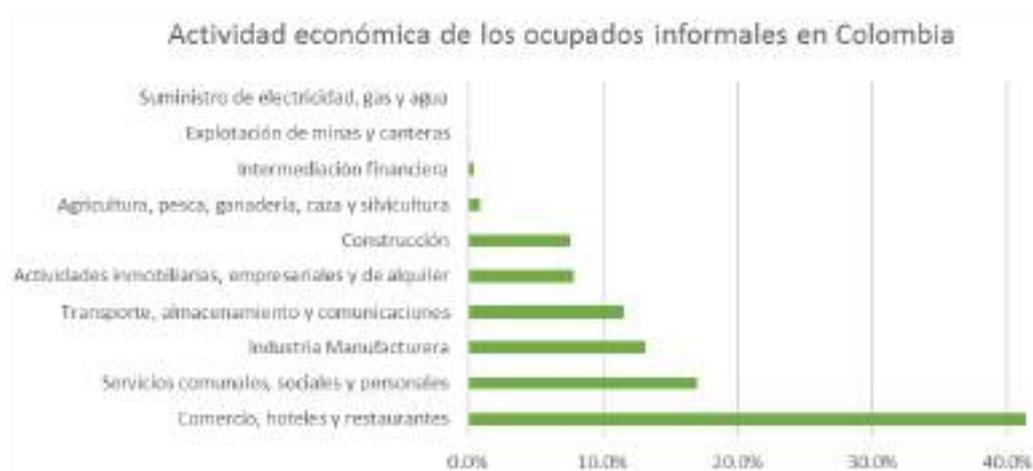


Figura 20 Actividad económica de los ocupados informales en Colombia.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

- v. La informalidad es la principal dolencia para la economía colombiana y una limitante para el crecimiento de los sectores productivos del país. Según la Contraloría general de la república (2015) en Colombia, la mitad de sus unidades productivas se encuentran por fuera de la legalidad, condición que tiene un alto impacto en la formación de precios de mercado y genera sobrecarga impositiva para quienes actúan dentro la formalidad.
- vi. La situación de informalidad en la mujer se ha agravado (Ministro de Hacienda, 2018). En el 2008, afectaba al 56,2 por ciento de las mujeres y al 53,7 por ciento de los hombres y ahora, aunque la cifra ha disminuido en ambos casos, la desigualdad es mayor pues ahora está presente en el 45,3 por ciento de los hombres, pero entre las mujeres la cifra es de 49,4 por ciento. Según el Ministro de Hacienda (2018) las estadísticas oficiales dan cuenta de que este flagelo es más bajo entre las personas de 26 a 45 años (40,3 %), mientras que está más acentuada en la población de 46 a 65 años (53,2%). Según las cifras del Ministerio, las personas más beneficiadas de la reforma tributaria del 2012 fueron empleados hombres entre 25 y 50 años de edad con bajos niveles educativos y con ingresos cercanos a un salario mínimo.
- vii. El sector rural representa el 23% del total de la población en Colombia y tiene una de las tasas de desempleo más bajas del país (5,12%), sin embargo, la tasa de informalidad en el sector rural alcanza niveles de 80%, lo cual se relaciona

con el escaso acceso a la educación. Adicionalmente, el acceso a la pensión en el campo es bastante bajo, sólo un 14% se encuentra cotizando (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario LABOUR, 2018). En este sentido y teniendo como punto de partida el sector rural, es pertinente resaltar cómo la pobreza rural ha crecido en dos millones de personas por primera vez en la última década (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), 2018).

### 2.3. A nivel municipal –Medellín–:

1. Mientras el número de ocupados para Medellín y el área metropolitana ha mostrado una tendencia creciente favorable –véase Figura 21 serie en gris-. Es importante advertir que en periodos comprendidos entre el 2009 y el 2010 la proporción de empleados formales estuvo peligrosamente cerca de la proporción de empleados informales –véase Figura 21 círculo rojo-. Brecha –i.e. diferencia entre empleados formales e informales- que ha comenzado a incrementarse favorablemente en los últimos años.



Figura 21 Población ocupada total, informal y formal para empresas hasta 5 trabajadores según ciudad(en miles) para Medellín y el Área Metropolitana.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

Para prever el comportamiento futuro de estas proyecciones, sobre número de ocupados formales e informales, es importante tener en cuenta la incidencia de la migración sobre este tipo de cifras (Capel Sáez, 1997). Migración que según

datos recientes de Migración Colombia (2018), supera el millón de ciudadanos venezolanos que han ingresado a Colombia recientemente.

2. El director de Fenalco Antioquia (Representantes del comercio y los servicios del departamento) Sergio Ignacio Soto, planteó en una reciente entrevista la inminente preocupación del gremio ante la llegada de venezolanos a la ciudad y el impacto que esta migración tiene sobre las cifras de informalidad, que para el mes de Abril del 2018 se ubicaba entre el 40% y el 45%, mientras que el índice de desempleo supera el 12% (Soto, 2018).
3. Se estima que diariamente 1'200.000 personas transitan por el centro de Medellín, mercado potencial para los 25 mil venteros informales que, se calcula, se instalan o transitan por allí; cifra que, para Guillermo Giraldo, de la Unión de Trabajadores Informales de Antioquia, no deja de ser una especulación, dado que no existe un censo que lo certifique. Además, sería imposible hacerlo, dada la movilidad de los venteros. La única cifra cierta es la de carnetizados por la Alcaldía, que son 2.902 (Agencia de Información Laboral, 2013).
4. Al revisar la evolución histórica de la proporción de ocupados en la economía informal durante los últimos 10 años, se evidencia una marcada tendencia decreciente. Durante este periodo la mayor proporción de ocupados informales fue de 49.8% (alcanzado durante May-Jul 10), mientras que el menor porcentaje reportado fue 40.4% (alcanzado durante Ene-mar 16).



Figura 22 Proporción de ocupados informales según tamaño de empresa (hasta 5 trabajadores) en Medellín y el Área Metropolitana.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (DANE, 2018).

Es importante advertir que entre las categorías de trabajo que contempla esta proporción de empleados, se encuentran las siguientes opciones definidas en el 2003 durante la 17ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET):

- a. Trabajadores por cuenta propia (trabajadores independientes sin empleados) en sus propias empresas del sector informal.
  - b. Empleadores (trabajadores independientes con empleados) en sus propias empresas del sector informal.
  - c. Trabajadores familiares auxiliares, independientemente del tipo de empresa.
  - d. Miembros de cooperativas informales de productores (no establecidas como entidades jurídicas).
  - e. Personas que tienen empleos informales, definidos según la relación de trabajo (en la legislación o la práctica, empleos que no están sujetos a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta, a la protección social o a determinadas prestaciones relacionadas con el empleo (vacaciones anuales pagadas o licencia pagada por enfermedad, entre otras))
  - f. Trabajadores por cuenta propia que se ocupan de la producción de bienes exclusivamente para su consumo final en el hogar.
5. Los efectos desestabilizadores de la informalidad trascienden a las personas y afectan a las empresas, los ingresos públicos y el funcionamiento adecuado de las instituciones y las políticas del mercado de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Este es el caso del sistema general de seguridad, que según datos del Ministerio de trabajo el total de trabajadores que cotizan al sistema de seguridad social en Medellín asciende a 888.000. El mayor porcentaje de estos empleados son asalariados con un 82%, seguido de los independientes por cuenta propia con un 14%, los trabajadores domésticos con un 2% y finalmente los empleadores independientes con otro 2% (Fuente de información Laboral de Colombia FILCO, 2018).

### Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social, según actividad económica en Medellín

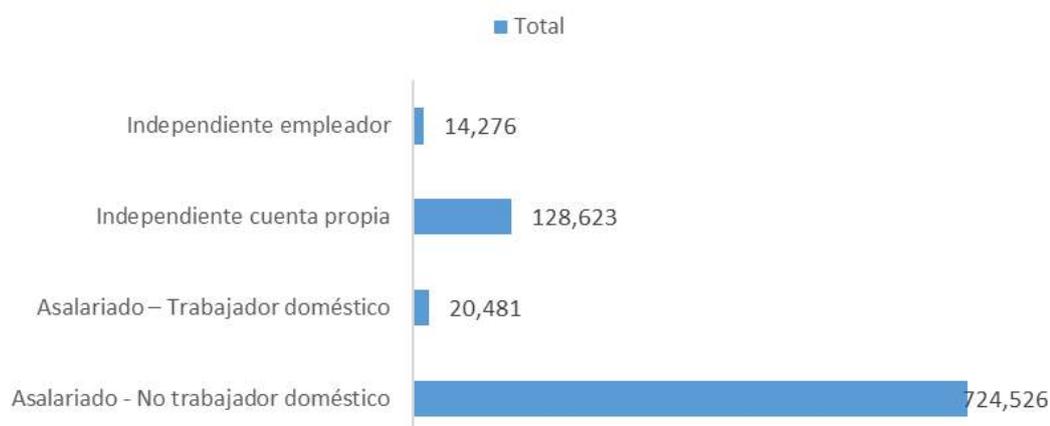


Figura 23 Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social, según actividad económica en Medellín.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Fuente de información Laboral de Colombia FILCO, 2018).

- Según cifras del Ministerio de Trabajo, en Medellín, el 56% de los aportantes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y Contribuciones (PILA) son hombres (Fuente de información Laboral de Colombia FILCO, 2018). Esto quiere decir que la brecha entre hombres y mujeres que cotizan al sistema general de seguridad social supera a las 100.000 mujeres, situación desfavorable para el género femenino.

### Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en Medellín por género

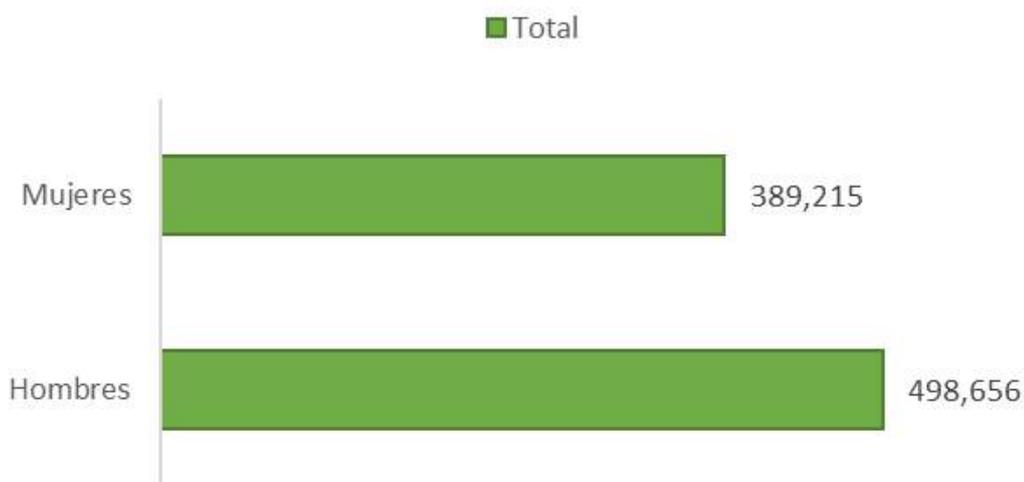


Figura 24 Trabajadores cotizantes al sistema general de seguridad social en Medellín por género.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Fuente de información Laboral de Colombia FILCO, 2018).

7. Si bien el término “empresa informal” puede parecer obvio, lo cierto es que es difícil especificarlo. Según Hart (1970) al referirse a informalidad se evidencian dos corrientes de estudio, la (1) primera considera la informalidad como un reducto de seres humanos a los que se les dificulta insertarse en el mercado laboral formal y por tanto deben de crear pequeñas oportunidades de negocio para el sustento propio y el de su familia, y una (2) segunda perspectiva que señala la falta de vigilancia y la ineficiencia en el control estatal, haciendo que los informales son vistos como infractores. Bajo la segunda perspectiva la informalidad significa falta de registro, en una o la totalidad de las entidades ante las que se debe registrar una empresa (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

La Alcaldía de Medellín en alianza con la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia, analizó la informalidad laboral por zonas. La primera zona (1) corresponde con la calle Ayacucho y las vías aledañas, la segunda zona (2) corresponde con la Calle 30, la tercera zona (3) es la Carrera 80 y finalmente, la cuarta zona (4) que corresponde con la Comuna 10. A continuación se analizan algunos índices sobre economía informal para las tres primeras zonas, la cuarta no se tiene en cuenta debido a que no cuenta con indicadores comparables con las tres primeras.

Al verificar el nivel de formalización de las unidades empresariales presentes en la ciudad de Medellín, es importante resaltar el “Registro único tributario” como el requisito con el que más cumplen estas unidades empresariales (posiblemente por el control estricto de la DIAN), mientras que la “Matrícula mercantil” y la “Matrícula de industria y comercio” son los dos requisitos con los que menos cumplen las unidades empresariales de la ciudad (véase Figura 25, Figura 26 y Figura 27).

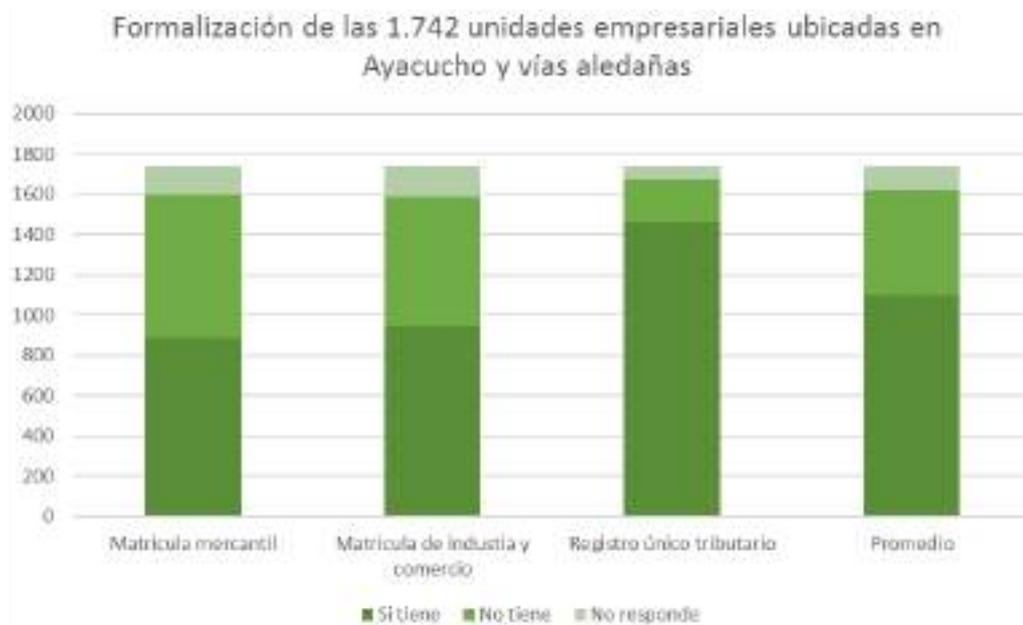


Figura 25 Formalización de las unidades empresariales ubicadas en Ayacucho y vías aledañas.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Cámara de comercio de Medellín para Antioquia, 2014).

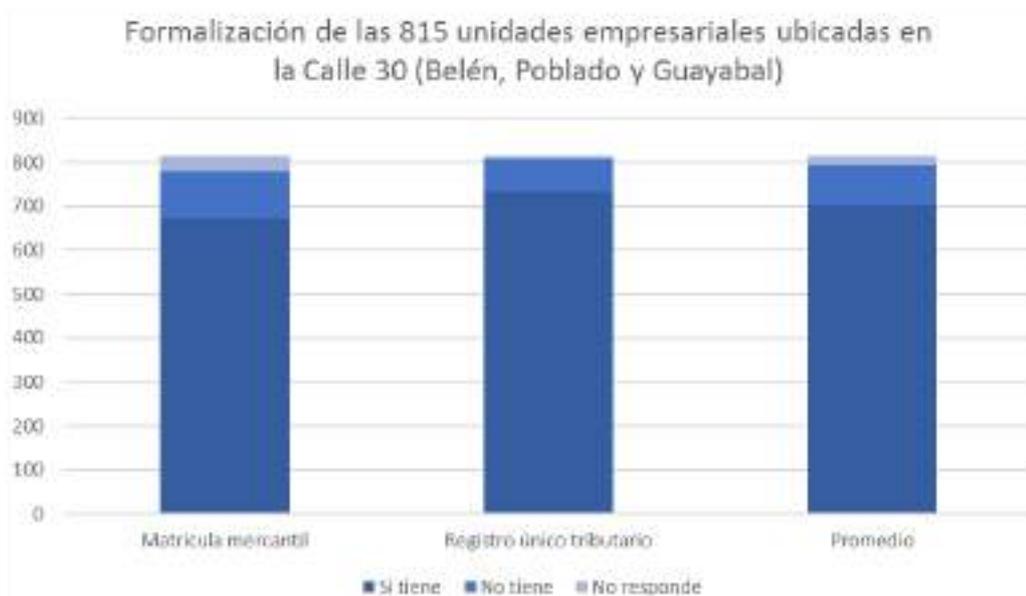


Figura 26 Formalización de las unidades empresariales ubicadas en la Calle 30 (Belén, Poblado y Guayabal).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Cámara de comercio de Medellín para Antioquia, 2014).

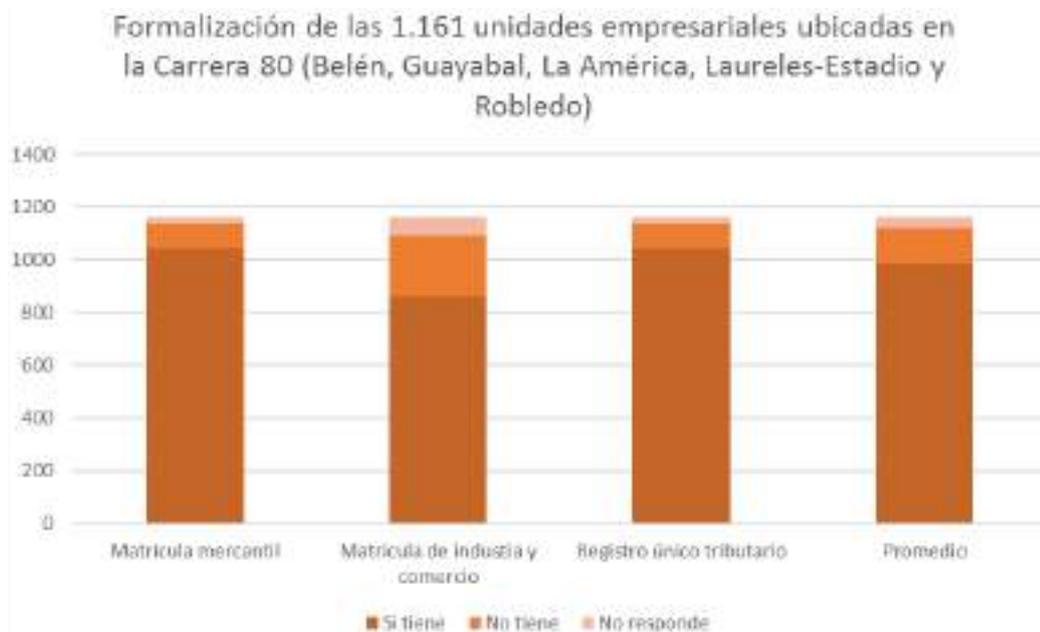


Figura 27 Formalización de las unidades empresariales ubicadas en la Carrera 80 (Belén, Guayabal, La América, Laureles-Estadio y Robledo).

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Cámara de comercio de Medellín para Antioquia, 2014).

Entre las unidades empresariales presentes en el valle de Aburrá para las tres zonas descritas al comienzo del numeral, se presenta el sector comercial como aquel con mayor nivel de informalidad, seguido del sector servicios y finalmente, el sector informal.

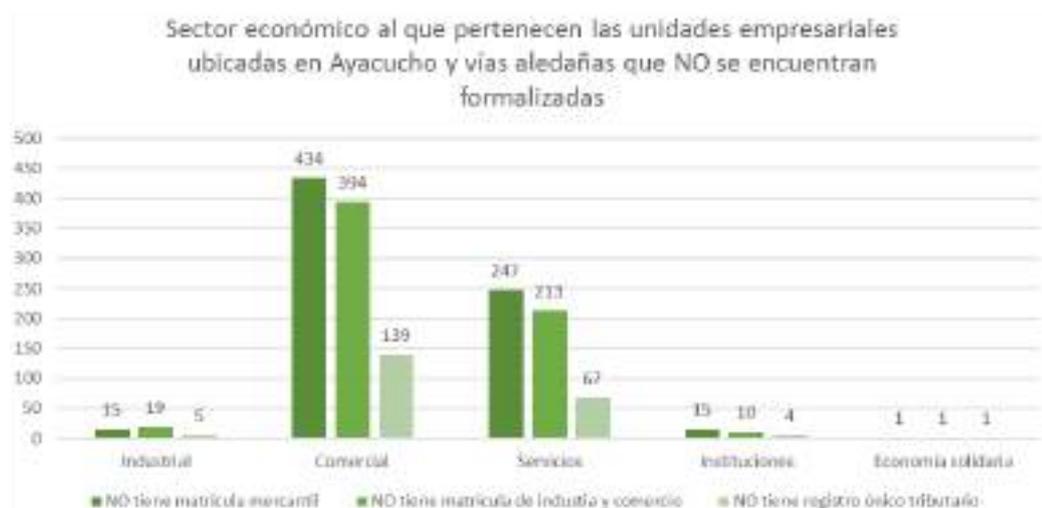


Figura 28 Sector económico al que pertenecen las unidades empresariales ubicadas en Ayacucho y vías aledañas que NO se encuentran formalizadas.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Cámara de comercio de Medellín para Antioquia, 2014).

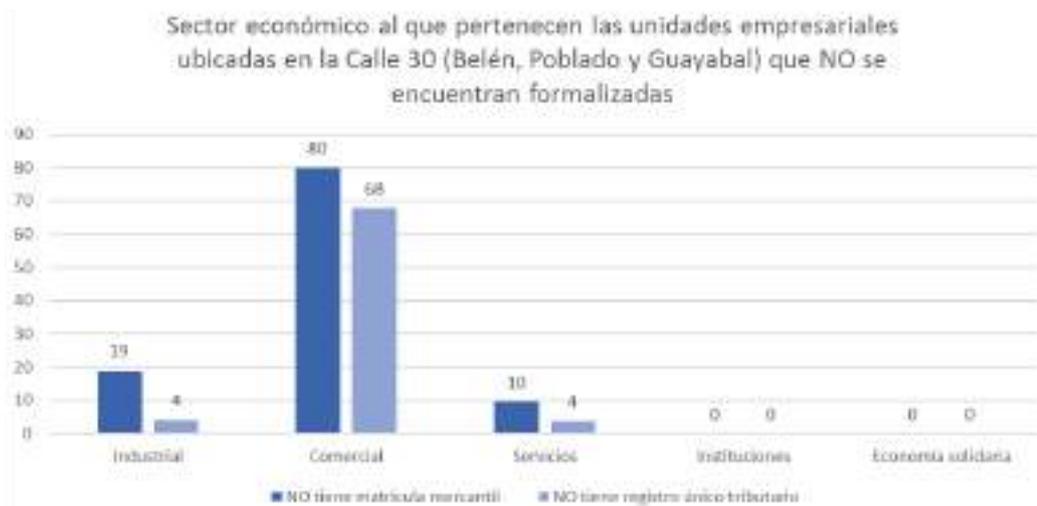


Figura 29 Sector económico al que pertenecen las unidades empresariales ubicadas en la Calle 30 (Belén, Poblado y Guayabal) que NO se encuentran formalizadas.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Cámara de comercio de Medellín para Antioquia, 2014).

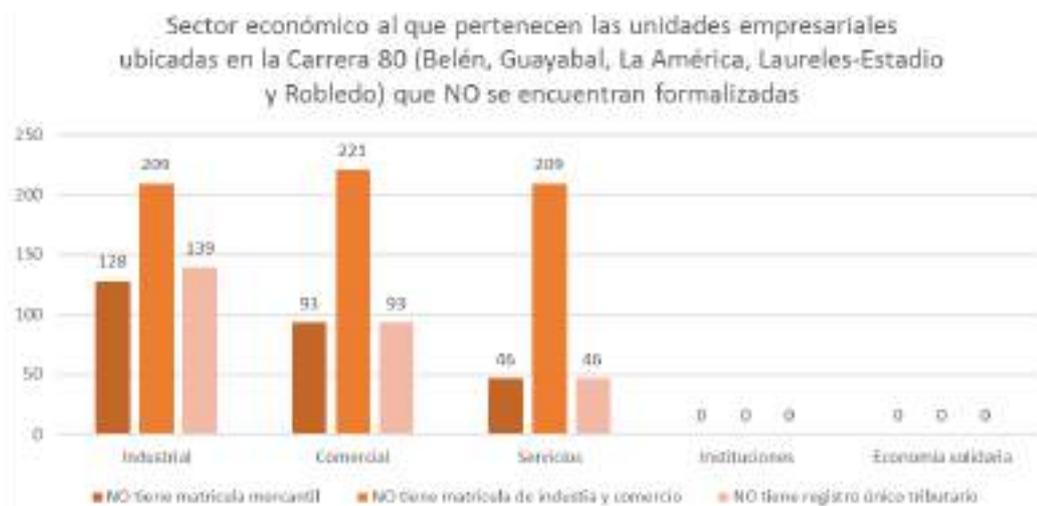


Figura 30 Sector económico al que pertenecen las unidades empresariales ubicadas en la Carrera 80 (Belén, Guayabal, La América, Laureles-Estadio y Robledo) que NO se encuentran formalizadas.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Cámara de comercio de Medellín para Antioquia, 2014).

El fenómeno descrito surge en algunos casos de la evaluación racional (costo-beneficio) de los agentes económicos. Una evaluación en donde el costo de pertenecer al sector formal es mayor a los beneficios que se obtendrán, por tanto, si la creación de empresa en Colombia y en muchos países de

Latinoamérica, tiene su origen afincado en las tendencias (económicas, psicológicas y sociológicas) es posible que el empresario naciente decida iniciar operaciones al margen de la ley o mantener su operación empresarial invisible de rastros legales, jurídicos, laborales y tributarios. Esto sucede porque el empresario considera que al hacerse visible podrá incurrir en gastos mayores, aun cuando operar incumpliendo los requisitos de ley, implique ponerse en riesgo. Pese a lo anterior, la economía informal sigue considerándose como un sector residual –i.e. a partir de su contribución a la economía-, que ha logrado generar un “aporte” nada despreciable para el Estado colombiano, en la medida en la que ha logrado disimular problemas estructurales de la economía y generar empleo (Schneider, 2005).

8. Una de las alternativas de solución que se plantea desde la administración y el sector formal de la economía, es la creación de nuevos centros comerciales populares, y la recuperación de los que se crearon en años anteriores. Hoy hay 14 de estos centros comerciales, con una ocupación del 70% (Agencia de Información Laboral, 2013).
  
9. Según cifras del Ministerio de trabajo, el porcentaje de ocupados que no contribuyen a pensión –i.e. a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y Contribuciones (PILA)- en el departamento de Antioquia se acerca al 50% de la población ocupada –véase Figura 31-. Siendo esta situación preocupante entre los empleados de género femenino, pues es superior el número de mujeres que no contribuyen a pensión.

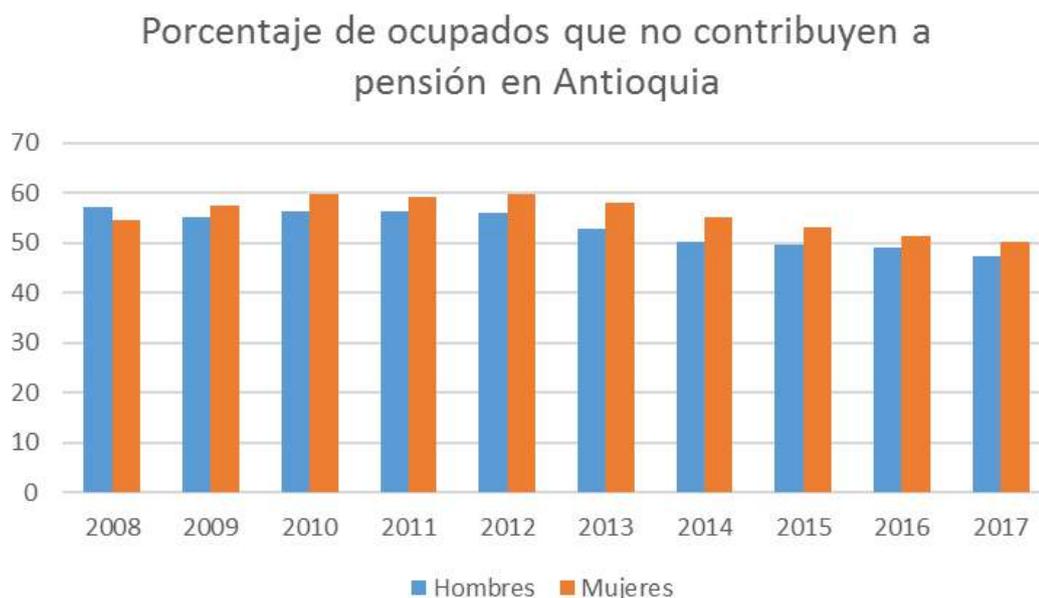


Figura 31 Porcentaje de ocupados que no contribuye a pensión en Antioquia.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del (Fuente de información Laboral de Colombia FILCO, 2018).

### 3. Descripción del contexto de la economía informal en Colombia: marco jurídico

Al referirse al entorno normativa y la informalidad es pertinente tomar como punto de partida la resolución relativa al trabajo decente y la economía informal (Organización Internacional del Trabajo, 2002, p. 9), en donde se establece:

*“La informalidad es, ante todo, una cuestión de gobernanza. Muchas veces, el crecimiento de la economía informal puede deberse a políticas macroeconómicas y sociales inadecuadas, ineficaces, encubiertas o mal aplicadas, a menudo desarrolladas sin consultas tripartitas, así como a la falta de marcos jurídicos e institucionales favorables y de buena gobernanza para la aplicación correcta y eficaz de las políticas y leyes. En aquellos casos en que las políticas macroeconómicas, incluidas las políticas de ajuste estructural, reestructuración económica y privatización, no se han centrado suficientemente en el empleo, éste se ha reducido o no se han creado nuevos puestos de trabajo adecuados en la economía formal. La ausencia de un crecimiento económico elevado y sostenido limita la capacidad de los gobiernos de facilitar la transición de la economía informal a la formal por medio de la creación de más empleos en la economía formal. Muchos países carecen de políticas de creación de empleo y desarrollo empresarial concretas, y consideran que la cantidad y calidad del empleo es un elemento residual y no un factor necesario para el desarrollo económico”* (Organización Internacional del Trabajo, 2002, p. 9).

En este sentido, es importante reconocer la OIT como la institución que ofrece el marco internacional más amplio para unificar crecimiento económico con justicia social para todos. La OIT se dedica a la promoción de la justicia social mediante los derechos humanos y laborales reconocidos, en aras del cumplimiento de su misión fundacional que establece que la justicia social es indispensable para la paz y la prosperidad (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Los principales objetivos de la OIT, definidos en su Programa de Trabajo Decente, son: (1) promover los derechos en el trabajo, (2) promover el trabajo decente, (3) aumentar la protección social y (4) fortalecer el diálogo sobre las cuestiones relativas al trabajo. La acción normativa es una herramienta indispensable para convertir el trabajo decente en una realidad.

Para lograr este cometido la OIT plantea como pertinentes para la economía informal ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios de gobernanza (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Entre los ocho convenios fundamentales se encuentran: (i) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), (ii) Convenio sobre el derecho de sindicación y de

negociación colectiva, 1949 (número 98), (iii) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29), (iiii) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105), (iiiii) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (número 138), (iiiii) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182), (iiiii) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100) y (iiiii) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111). . Mientras que entre los cuatro convenios de gobernanza están: (a) el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (número 81), (b) el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número 122), (c) el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (número 129) y (d) el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (número 144).

Sin descartar la inclusión de los 25 temas internacionales de discusión sobre normas internacionales del trabajo para referirse a informalidad laboral. Entre estos 25 temas se encuentran (Organización Internacional del Trabajo, 2014): (1) Libertad sindical, (2) Negociación colectiva, (3) Trabajo forzoso, (4) Trabajo infantil, (5) Igualdad de oportunidades y de trato, (6) Consulta tripartita, (7) Administración del trabajo, (8) Inspección del trabajo, (9) Política del empleo, (10) Promoción del empleo, (11) Orientación y formación profesionales, (12) Seguridad en el empleo, (13) Política social, (14) Salarios, (15) Tiempo de trabajo, (16) Seguridad y salud en el trabajo, (17) Seguridad social, (18) Protección de la maternidad, (19) Trabajadores domésticos, (20) Trabajadores migrantes Gente, (21) Gente de mar, (22) Pescadores, (23) Trabajadores portuarios, (24) Pueblos indígenas y tribales, y (25) Otras categorías particulares de trabajadores.

Una vez caracterizado el contexto normativo internacional es pertinente verificar el contexto normativo sobre informalidad en Colombia, contexto que es sintetizado a continuación en la Tabla 2.

Tabla 2 Marco jurídico de la informalidad laboral en Colombia.

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p><b>LEY 1450 DE 2011</b> (Congreso de la República de Colombia, 2011)</p> <p>Diario Oficial No. 48.102 de 16 de junio de 2011</p> <p>CONGRESO DE LA REPÚBLICA</p> <p>Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014.</p>	<p>ART. 170. —Empleo de emergencia. En situaciones de declaratoria de emergencia económica, social y ecológica y la prevista en el Decreto Extraordinario 919 de 1989, que impacten el mercado de trabajo nacional o regional, el Gobierno Nacional podrá diseñar e implementar programas de empleo de emergencia, de carácter excepcional y temporal, con el fin de promover la generación de ingresos y mitigar los choques negativos sobre el empleo y la transición de la formalidad a la informalidad laboral; teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:</p> <p>a) Los programas deben ser de carácter temporal y su aplicación será por el término que defina el Gobierno Nacional hasta un máximo de un (1) año;</p> <p>b) Las personas vinculadas con un empleo de emergencia devengarán el salario mínimo mensual legal vigente, proporcional al tiempo laborado, sin que exceda la jornada máxima legal o fracción de esta, en ningún caso podrá superar el término de seis (6) meses contados a partir de su vinculación;</p> <p>c) No habrá lugar al pago de aportes parafiscales al ICBF, SENA y cajas de compensación familiar por las personas vinculadas con un empleo de emergencia;</p> <p>d) Las personas vinculadas a través de un empleo de emergencia serán afiliadas por el empleador y los aportes estarán en su totalidad a su cargo, en pensiones y salud con una cotización</p>	<p>Empleo de emergencia transición de la formalidad a la informalidad laboral y sus lineamientos.</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>equivalente al 4% de salario mensual que devengue el trabajador, y en riesgos profesionales el porcentaje de acuerdo con la normatividad vigente;</p> <p>e) En el sistema general de seguridad social en salud, la afiliación se efectuará al régimen contributivo y se financiará a través de la subcuenta de compensación del Fosyga y las prestaciones económicas se reconocerán y liquidarán en forma proporcional al ingreso base de cotización. Cuando la vinculación se efectúe por periodos inferiores a un (1) mes, se afiliarán al régimen subsidiado y el empleador girará a la subcuenta de solidaridad del Fosyga el aporte correspondiente al 4% sobre el ingreso percibido que no podrá ser inferior a un salario mínimo legal diario y no habrá lugar al reconocimiento de prestaciones económicas;</p> <p>f) En el sistema general de pensiones se afiliarán en cualquiera de los regímenes y serán beneficiarias del subsidio al aporte en pensión a través del Fondo de Solidaridad Pensional, para completar la cotización obligatoria establecida en la normatividad vigente, excluyendo el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones del giro de los subsidios;</p> <p>g) El Gobierno Nacional reglamentará los requisitos y condiciones de acceso, priorización e información de la vinculación mediante empleos de emergencia; así como los criterios e instrumentos para la verificación de los trabajadores afiliados bajo dicho esquema.</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p align="center"><b>LEY 797 DE 2003</b> (Congreso de la República de Colombia, 2003)</p> <p>Diario Oficial No. 45.079 de 29 de enero de 2003</p> <p>Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley <a href="#">100</a> de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.</p>	<p>ARTÍCULO 15. Sistema de registro único. Artículo modificado por el artículo <a href="#">32</a> de la Ley 1911 de 2018. El nuevo texto es el siguiente:&gt; Corresponde al Gobierno definir el diseño, organización y funcionamiento de:</p> <p>a) El Registro Único de los Afiliados al Sistema General de Pensiones, al Sistema de Seguridad Social en Salud, al Sistema General de Riesgos Profesionales, al Sena, ICBF, y a las cajas de compensación familiar, y de los beneficiarios de la Red de Protección Social y del Sistema de Financiación Contingente al Ingreso (Sistema FCI). Dicho registro deberá integrarse con el Registro Único de Aportantes y la inclusión de dicho registro será obligatorio para acceder a los subsidios o servicios financiados con recursos públicos a partir de su vigencia;</p> <p>b) El sistema que permita la integración de los pagos de cotizaciones, aportes parafiscales y otras contribuciones parafiscales, incluyendo la Contribución Solidaria de la Educación Superior para el Servicio de Apoyo para el Acceso y Permanencia de Beneficiarios Activos en Educación Superior (Contribución Sabes), a las entidades mencionadas en el inciso anterior, así como los demás aportes previstos para el Sistema de Seguridad Social y Protección Social. El sistema será manejado por entidades de economía mixta de las cuales hagan parte las entidades, autorizadas para manejar los recursos de la seguridad social, tendrá a su cargo también la liquidación, administración y procesamiento de la información</p>	<p>Integración del Registro Único de Afiliados y el Registro Único de Aportantes a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y Contribuciones (PILA)</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>correspondiente. El sistema tendrá como mecanismo principal la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y Contribuciones (PILA);  c) El Número Único de Identificación en Seguridad Social Integral, Protección Social y otras Contribuciones, el cual deberá ser registrado por todas las entidades que realicen las transacciones que señale el Gobierno en la forma que este establezca. Este número debe corresponder al número de la cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad o registro civil de nacimiento.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> El Gobierno nacional expedirá dentro de un término de dos (2) años, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los decretos necesarios para desarrollar el sistema a que se refiere el presente artículo.</p>	
<p><b>LEY 100 DE 1993</b>  (Congreso de la República de Colombia, 2003)  (diciembre 23)  Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993</p> <p>Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones</p>	<p><b>ARTÍCULO 154. INTERVENCIÓN DEL ESTADO.</b> El Estado intervendrá en el servicio público de Seguridad Social en Salud, conforme a las reglas de competencia de que trata esta Ley, en el marco de lo dispuesto en los artículos <a href="#">48</a>, <a href="#">49</a>, <a href="#">334</a> y <a href="#">365</a> a <a href="#">370</a> &lt;<a href="#">366</a>, <a href="#">367</a>, <a href="#">368</a>, <a href="#">369</a>&gt; de la Constitución Política. Dicha intervención buscará principalmente el logro de los siguientes fines:</p> <p>a) Garantizar la observancia de los principios consagrados en la Constitución y en los artículos <a href="#">2</a> y <a href="#">153</a> de esta Ley.</p> <p>b) Asegurar el carácter obligatorio de la Seguridad Social en Salud y su naturaleza de derecho social para todos los habitantes de Colombia;</p>	<p>Ampliación progresiva de la cobertura de la Seguridad Social en Salud permitiendo progresivamente el acceso a los servicios de educación, información y fomento de la salud</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>c) Desarrollar las responsabilidades de dirección, coordinación, vigilancia y control de la Seguridad Social en Salud y de la reglamentación de la prestación de los servicios de salud;</p> <p>d) Lograr la ampliación progresiva de la cobertura de la Seguridad Social en Salud permitiendo progresivamente el acceso a los servicios de educación, información y fomento de la salud y a los de protección y recuperación de la salud a los habitantes del país;</p> <p>e) Establecer la atención básica en salud que se ofrecerá en forma gratuita y obligatoria, en los términos que señale la Ley;</p> <p>f) Organizar los servicios de salud en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad;</p> <p>g) Evitar que los recursos destinados a la seguridad social en salud se destinen a fines diferentes;</p> <p>h) Garantizar la asignación prioritaria del gasto público para el servicio público de Seguridad Social en Salud, como parte fundamental del gasto público social.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> Todas las competencias atribuidas por la presente Ley al Presidente de la República y al gobierno nacional, se entenderán asignadas en desarrollo del mandato de intervención estatal de que trata este artículo.</p>	
<p><b>DECRETO 064 DE 2011</b> (Alcalde mayor de Bogotá D.C., 2011)</p> <p>(Febrero 24)</p>	<p><b>Artículo 6º.</b> Visión prospectiva al año 2038. En el año 2038 Bogotá D.C., se habrá consolidado como la ciudad colombiana con las siguientes características:</p> <p>(...)</p>	<p>Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>"Por el cual se formula la política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C."</p> <p>EL ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.</p> <p>En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas por los numerales 1, 3 y 4 del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993</p>	<p>6.8. Desarrollo empresarial. Será una ciudad donde las personas encuentran un ambiente propicio para el desarrollo de iniciativas empresariales individuales y asociativas productivas y sostenibles, que generen los ingresos suficientes para el disfrute de los bienes básicos, la salud, la educación, la protección social y el ocio, entre otros. Será una ciudad donde los niveles de <b>informalidad laboral</b> y empresarial se mantienen en sus mínimos estructurales, siendo esta situación una etapa temporal que da paso a empleos y empresas integradas a la economía formal, tanto para mujeres como para hombres, y contando con un sistema de protecciones sociales en dichas situaciones.</p> <p>[...]</p> <p>Artículo 46. Objetivo. Disminuir los niveles de <b>informalidad laboral</b> y empresarial, a través de estrategias de creación y acceso a oportunidades laborales y actividades económicas formales, con el fin de mejorar los niveles de bienestar de la población bogotana.</p>	<p>Socioeconómico de Bogotá D.C. para disminuir los niveles de informalidad</p>
<p><b>DECRETO 4691 DE 2011</b></p> <p>(Presidente de la República de Colombia, 2011)</p> <p>(diciembre 12)</p> <p>"Por el cual se reglamentan las condiciones y requisitos del programa de empleo de emergencia".</p>	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que el artículo 170 de la Ley 1450 de 2011, "por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014" establece que en situación de declaratoria de emergencia económica, social, y ecológica y la prevista en el Decreto Extraordinario 919 de 1989, que impacten el mercado de trabajo nacional o regional, el Gobierno Nacional podrá diseñar e implementar programas de empleo de emergencia, de carácter excepcional y temporal, con el fin de promover la</p>	<p>Condiciones y requisitos del programa de empleo de emergencia</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p data-bbox="197 331 761 405">El Presidente de la República de Colombia - (Min. de Trabajo)</p> <p data-bbox="203 464 754 719">En ejercicio de las facultades constitucionales y legales previstas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 170 de la Ley 1450 de 2011 y en el Decreto-Ley 919 de 1989,</p>	<p data-bbox="792 284 1682 448">generación de ingresos y mitigar los choques negativos sobre el empleo y la transición de la formalidad a la <b>informalidad laboral</b>, señalando los lineamientos que deben ser tenidos en cuenta para el efecto.</p> <p data-bbox="792 464 1666 719">Que el literal g) del precitado artículo, faculta al Gobierno Nacional para reglamentar los requisitos y condiciones de acceso, priorización e información de la vinculación mediante el programa de empleo de emergencia; así como, los criterios e instrumentos para la verificación de los trabajadores afiliados bajo dicho esquema.</p> <p data-bbox="792 735 1682 1305">Que con ocasión del fenómeno de La Niña producido en el período 2010-2011 que alteró el clima en el territorio colombiano, el Gobierno Nacional en desarrollo del Decreto Extraordinario 919 de 1989, mediante el Decreto 4579 de 2010 declaró la existencia de una situación de desastre nacional en todo el territorio colombiano. Que el artículo 2º del Decreto 4155 de 2011 establece dentro de los objetivos del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes generales, programas y proyectos para la inclusión social, la atención a grupos vulnerables y la reintegración social y económica, entre otros, los cuales desarrollará directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás entidades u organismos competentes.</p> <p data-bbox="792 1321 1637 1353">Que en consecuencia de lo anterior, se hace necesario, diseñar e</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>implementar un programa de empleo de emergencia con carácter excepcional y temporal que impulse la generación de ingresos y mitigue los choques negativos sobre el empleo y la transición de la formalidad a la <b>informalidad laboral</b> en las localidades afectadas por dicho fenómeno,</p> <p>DECRETA:</p> <p>ART. 1º—<b>Objeto.</b> Las disposiciones contenidas en el presente decreto, tienen como finalidad reglamentar los requisitos y condiciones de acceso, priorización e información de la vinculación, criterios e instrumentos para la verificación de los trabajadores beneficiarios del programa de empleo de emergencia, diseñado e implementado por el Gobierno Nacional para la atención de la situación de desastre nacional declarada mediante el Decreto 4579 de 2010</p> <p>(...)</p> <p>ART. 10.—<b>Afiliación al sistema general de pensiones.</b> En el sistema general de pensiones, las personas vinculadas al programa de empleo de emergencia se afiliarán en cualquiera de los regímenes: Régimen de prima media con prestación definida o régimen de ahorro individual con solidaridad y serán beneficiarias del subsidio al aporte en pensión a través del Fondo de Solidaridad Pensional. El monto de la cotización a pensiones, estará a cargo del empleador y será equivalente al 4% del salario mínimo mensual legal vigente. El ingreso base de cotización en ningún caso, podrá ser inferior a un</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>En el régimen de prima media con prestación definida, el subsidio será equivalente al 12% del salario mínimo legal mensual vigente, completando de esta forma un aporte del 16% del ingreso base de cotización, del cual, el 13% se destinará a financiar la pensión de vejez y la constitución de reservas para tal efecto y el 3% restante se destinará a financiar los gastos de administración y la pensión de invalidez y sobrevivientes.</p> <p>En el régimen de ahorro individual, el subsidio será equivalente al 10.5% del salario mínimo legal mensual vigente, completando un aporte del 14.5% del cual el 11.5% del ingreso base de cotización se destinará a las cuentas individuales de ahorro pensional y el 3% se destinará a financiar los gastos de administración y las primas de los seguros previsionales de invalidez y sobrevivientes.</p> <p>Para acceder al subsidio de la subcuenta de solidaridad del Fondo de Solidaridad Pensional, los trabajadores deberán diligenciar el formulario de solicitud del subsidio ante el administrador fiduciario vigente, con el cual se surtirá la afiliación ante cualquier administradora de pensiones, dicho formulario debe ser allegado por el administrador fiduciario a la administradora de pensiones correspondiente a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes a su diligenciamiento.</p> <p>La afiliación a la entidad administradora de pensiones seleccionada por el beneficiario del subsidio, surtirá efecto a partir del día</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>siguiente a aquel en el cual se entregue a esta debidamente diligenciado el formulario de solicitud de subsidio de que trata el presente artículo.</p> <p>El afiliado perderá el beneficio del subsidio al aporte en pensión cuando desaparezca la condición de trabajador bajo el programa de empleo de emergencia, información que debe ser reportada por el empleador de manera inmediata a la terminación del contrato al administrador del Fondo de Solidaridad Pensional. En todo caso, el subsidio al aporte en pensiones, no podrá ser superior a seis (6) meses.</p> <p>La entidad administradora de recursos del Fondo de Solidaridad Pensional transferirá mensualmente a la administradora de pensiones los recursos correspondientes al subsidio, dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente a aquel en que las administradoras de pensiones presenten la cuenta de cobro correspondiente a los beneficiarios del subsidio por los cuales el empleador realizó el aporte; cuenta que debe ser presentada entre el 20 y el 25 de cada mes. Con el fin de facilitar el cruce de información, la cuenta de cobro debe ser soportada con la base de datos que contenga uno a uno los beneficiarios y el mes o meses objeto de las cotizaciones.</p> <p>La no transferencia oportuna causará los intereses moratorios de que trata el artículo 28 del Decreto 692 de 1994, con cargo a los recursos propios del administrador fiduciario del Fondo de</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>Solidaridad Pensional, siempre y cuando las causas sean imputables a este.</p> <p>Para todos los efectos, el pago del aporte al sistema general de pensiones se entenderá efectuado en la fecha en que el empleador cancela la parte del aporte que le corresponde al beneficiario del subsidio.</p>	
<p><b>DECRETO 659 DE 2013</b> (Presidente de la República de Colombia, 2013)</p> <p>(Abril 5)</p> <p>“Por el cual se establece un mecanismo extraordinario para el giro del subsidio de aporte para pensión a personas vinculadas por el programa de empleo de emergencia”.</p> <p><b>El Presidente de la República de Colombia, (Ministerio del Trabajo)</b></p> <p>en ejercicio de sus facultades constitucionales, en especial de las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 170 de la Ley 1450 de 2011,</p>	<p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que el artículo 170 de la Ley 1450 de 2011 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014” establece que en situación de declaratoria de emergencia económica, social, y ecológica y la prevista en el Decreto Extraordinario 919 de 1989 derogado por la Ley 1523 de 2012, que impacten el mercado de trabajo nacional o regional, el Gobierno Nacional podrá diseñar e implementar programas de empleo de emergencia, de carácter excepcional y temporal, con el fin de promover la generación de ingresos y mitigar los choques negativos sobre el empleo y la transición de la formalidad a la <b>informalidad laboral</b>, señalando los lineamientos que deben ser tenidos en cuenta para el efecto;</p> <p>(...)</p> <p>Que en mérito de lo expuesto,</p> <p>DECRETA:</p> <p>ART. 1º—Por una única vez, se reconocerá el subsidio de aporte para la pensión a las personas vinculadas al programa de empleo de emergencia, a través de las entidades autorizadas por el</p>	<p>Giro del subsidio de aporte para pensión a personas vinculadas por el programa de empleo de emergencia</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, que no diligenciaron el formulario de solicitud del subsidio del Fondo de Solidaridad Pensional, durante el periodo comprendido entre el 13 de diciembre de 2011 y el 30 de junio de 2012 y por quienes el empleador realizó los aportes correspondientes al sistema general de pensiones.</p> <p>El subsidio será transferido por el administrador fiduciario del Fondo de Solidaridad Pensional a la entidad administradora del sistema general de pensiones respectiva, para lo cual deberá previamente realizar la verificación de los soportes en cada caso, de acuerdo con la información suministrada por el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social.</p> <p>ART. 2º—El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.</p> <p>Publíquese y cúmplase.</p> <p>Dado en Bogotá, D.C., a 5 de abril de 2013.</p>	
<p><b>DECRETO 1081 DE 2015</b> (Presidente de la República de Colombia, 2015)</p> <p>(Mayo 26)</p> <p>“Por medio del cual se expide el decreto reglamentario único del Sector Presidencia de la República”.</p>	<p><b>Empleo</b></p> <p>El mercado laboral del departamento se ha caracterizado por registrar dinámicas positivas en los últimos años en comparación con el resto del país. La tasa de desempleo es una de las más bajas de Colombia y de acuerdo a los datos de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) del DANE, que corresponden al periodo septiembre de 2013 a febrero de 2014, esta se ubicó en 8% frente a un promedio en 23 ciudades del país de 11.2%. Aun cuando la tasa</p>	<p>Poner en marcha programas estratégicos adicionales de creación de empleo</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p data-bbox="197 328 763 448"><b>El Presidente de la República de Colombia, (Departamento Administrativo de la Presidencia de la República)</b></p> <p data-bbox="197 509 763 628">en ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política,</p>	<p data-bbox="795 284 1684 671">de desempleo es sustancialmente menor que en el resto del país, se presenta un fenómeno de <b>informalidad laboral</b> que se convierte en un reto hacia el futuro. De acuerdo con la encuesta de calidad de vida de 2012, alrededor del 30% de la población ocupada trabaja en actividades de comercio, en mayor medida en comercio al por menor. Otro 20% de los ocupados se dedica a actividades relacionadas con hotelería y restaurantes. El sector administración pública, defensa y seguridad social emplea a 6.53% de la población ocupada.</p> <p data-bbox="795 691 1684 1262">El Gobierno Nacional tomó la determinación de poner en marcha programas estratégicos adicionales de creación de empleo en ese departamento con el objetivo de ofrecer alternativas de trabajo calificado para los habitantes de las islas que conforman el archipiélago, entendiendo trabajo calificado como más trabajo de calidad para esa población. De esa manera, se pretende continuar fomentando el establecimiento de empresas y negocios que aprovechen las ventajas competitivas en el departamento, en materia de capital humano. Un aliado fundamental para las iniciativas de creación de empleo en el departamento es el SENA con políticas enfocadas a la formación y capacitación para el trabajo, que les permita contar con los conocimientos, habilidades y aptitudes para el desarrollo de los mencionados servicios.</p> <p data-bbox="795 1281 1684 1350">En este contexto, se identificó la oportunidad de fomentar el desarrollo de actividades empresariales, tales como el BPO</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>(Business Processing Outsourcing-Tercerización de Servicios) que, por sus características, sean lo suficientemente flexibles para adaptarse a las condiciones sociales y económicas del departamento y que sean coherentes con la tendencia mundial de desarrollar servicios tecnológicos con fines de comunicación. En Colombia, el sector de BPO es un alto generador de empleo (alrededor de 80.000 puestos de trabajo en 2011) y ventas por cerca de US1.000 millones (también en 2011)(14). Además, este sector ha presentado un crecimiento en el país del 61% en los últimos cuatro años(15).</p> <p>El departamento cuenta con una ventaja comparativa importante para la puesta en marcha de este tipo de industria: por una parte, las empresas nuevas que se instalen en ese departamento pueden ser objeto de una serie de beneficios tributarios derivados de lo establecido en la Ley 47 de 1993 y en artículo 150 de la Ley 1607 de 2012; por otra parte, las características propias de estas islas facilitan la actividad laboral en este sector, toda vez que gran parte del capital humano disponible es trilingüe (español, inglés y kriol) y, en esa medida, requiere de una menor capacitación para iniciar la prestación del servicio.</p>	
<p><b>RESOLUCIÓN 40391 DE 2016</b> (Ministro de Minas y Energía, 2016)  (abril 20)</p>	<p><b>CONSIDERANDO:</b> Que el numeral 1º del artículo 5º del Decreto 381 de 2012, por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Minas y Energía, establece como función del despacho del Ministro de Minas y</p>	<p>Adopción de la política minera nacional (sector con algo grado de informalidad)</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>“Por la cual se adopta la política minera nacional”.</p> <p><b>La Viceministra de Minas, encargada del empleo de Ministro de Minas y Energía, (Ministerio de Minas y Energía)</b></p> <p>en uso de las atribuciones legales, en especial las conferidas por el artículo 5º del Decreto 381 de 2012</p>	<p>Energía: “Adoptar la política en materia de minas, energía eléctrica, energía nuclear, materiales radiactivos, fuentes alternas de energía, hidrocarburos y biocombustibles”.</p> <p>Que mediante Resolución 181467 del 7 de septiembre de 2011 se adoptó la política nacional de seguridad minera, con el fin de prevenir el número de accidentes y muertes ocasionadas por las labores mineras desarrolladas a partir de derechos adquiridos conforme a la legislación minera.</p> <p>Que mediante Resolución 90719 del 8 de julio de 2014 se adoptó la política nacional para la formalización minera, con el fin de alcanzar los estándares necesarios para el ejercicio y desarrollo de la actividad minera en condiciones de formalidad legal, técnica, laboral, ambiental, económica y social.</p> <p>Que es necesario establecer y unificar la política minera nacional, con el fin de implementar estrategias orientadas a hacer más competitiva y productiva la industria minera, y así lograr que la minería en Colombia sea ordenada, legítima, incluyente y competitiva.</p> <p>Que el documento de política minera nacional que por medio del presente acto administrativo se adopta recoge y compila las diferentes políticas y lineamientos de política existentes en el país, y se convierte en la política minera única integral de Colombia, teniendo entre sus planes de acción la política nacional de seguridad minera, la cual continúa vigente.</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>Que los lineamientos generales de la política nacional minera se construyeron a partir de discusiones que se llevaron a cabo en las diferentes regiones del país, en las cuales participaron mineros, empresas mineras, gremios, universidades, corporaciones regionales, alcaldías, gobernaciones y demás actores e interesados relacionados con la actividad minera en el país.</p> <p>Que en el año 2015, se realizaron 16 jornadas de discusión de la política minera nacional en los siguientes departamentos: Cundinamarca, Meta, Nariño, Santander, Boyacá, Antioquia, Cauca, Guajira, Quindío, Valle del Cauca, Norte de Santander, Bolívar, Tolima y Huila.</p> <p>Que en el marco de las juntas directivas para la formalización minera, se creó un espacio denominado “Hablando de minería”, en el cual se socializaron los pilares de la política minera nacional y sus líneas estratégicas de acuerdo con las escalas de la actividad minera con mandatarios locales.</p> <p>Que adicionalmente, las bases de la política minera nacional y sus lineamientos generales han sido socializados en el marco de los diferentes eventos en los cuales ha participado el viceministerio de minas, con el fin de recibir comentarios y construir un documento fundamentado en las necesidades y prioridades del sector.</p> <p>Que en mérito de lo expuesto,</p> <p><b>RESUELVE:</b></p> <p>ART. 1º—Establecer y adoptar el documento único anexo que hace</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>parte integral de la presente resolución como la “Política minera nacional” de la República de Colombia.</p> <p>ART. 2º—La política que se adopta será de obligatorio cumplimiento para el Ministerio de Minas y Energía y, en lo de su competencia, para las entidades adscritas.</p> <p>ART. 3º—La presente resolución rige a partir de su publicación, y deroga la <a href="#">Resolución 90719 del 8 de julio de 2014</a>.</p> <p><b>Comuníquese y cúmplase.</b></p> <p><b>Dada en Bogotá, D.C., a 20 de abril de 2016.</b></p> <p style="text-align: center;">***</p> <p><b>3. Anexos técnicos.</b></p> <p>(...)</p> <p><b>3.2.2. La actividad minera en Colombia.</b></p> <p>(...)</p> <p><b>Fiscalización minera 2013-2015</b></p> <p>La fiscalización minera en Colombia se hace a través de la evaluación documental y de inspecciones de campo. La evaluación documental es la parte de la fiscalización que consiste en evaluar el cumplimiento de todas las obligaciones legales y contractuales a través de la verificación de los documentos obrantes en el expediente minero; entre estos documentos se encuentran las pólizas mineras, los formatos básicos mineros (FBM), los permisos y las autorizaciones ambientales, el pago de las contraprestaciones económicas, los programas de trabajos e inversiones (PTI) o</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>programas de trabajo y obras (PTO). (...)</p> <p>En cuanto a aspectos laborales como el tipo de vinculación, se halló que solo un 18% de los trabajadores tienen un contrato de trabajo a término indefinido; el resto (54%) cuentan con contratos de corto plazo, contratos temporales, de prestación de servicios y destajo. Esto demuestra altos niveles de <b>informalidad laboral</b>.</p>	
<p><b>RESOLUCIÓN 476 DE 2011</b> (Ministerio de Salud y Protección Social, 2011)</p> <p>(diciembre 28)</p> <p>“Por medio de la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008 modificada por la Resolución 2377 de 2008 que a su vez fue modificada por las resoluciones 3121, 4141 de 2008, 504 y 1622 de 2009 y por las resoluciones 2249, 199, 990, 1184 de 2009, 1004 de 2010, 114, 661, 773, 2640, 2641 y 3251 de 2011”.</p>	<p>(Nota: derogada por la resolución 2388 de 2016 artículo 5° del ministerio de salud y protección social)</p> <p>(nota: véase resolución 225 de 2015 artículo 4° del ministerio de salud y protección social)</p> <p>(nota: véase resolución 225 de 2015 artículo 3° del ministerio de salud y protección social)</p> <p>(nota: véase resolución 3527 de 2014 artículo 11 del ministerio de salud y protección social)</p> <p>(nota: véase resolución 2634 de 2014 artículo 5°, artículo 6° del ministerio de salud y protección social )</p> <p>(nota: véase resolución 5094 de 2013 artículo 6° del ministerio de salud y protección social)</p> <p>(nota: véase resolución 3214 de 2012 artículo 24 del ministerio de salud y protección social)</p> <p>(nota: véase resolución 610 de 2011 artículo 21 del ministerio de salud y protección social)</p>	<p>Ajuste a la PILA, que permita la autoliquidación y el pago de aportes a la seguridad social bajo la figura de “empleo de emergencia”</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>El ministro de salud y protección social, en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el artículo 170 de la Ley 1450 de 2011 y el Decreto 4691 de 2011,</p> <p>CONSIDERANDO:</p> <p>Que el artículo 170 de la Ley 1450 de 2011, “por la cual se expide el Plan Nacional Desarrollo 2010-2014” establece que en situaciones de declaratoria de emergencia económica, social y ecológica y la prevista en el Decreto Extraordinario 919 de 1989, que impacten el mercado de trabajo nacional o regional, el Gobierno Nacional podrá diseñar e implementar programas de empleo de emergencia, de carácter excepcional y temporal, con el fin de promover la generación de ingresos y mitigar los choques negativos sobre el empleo y la transición de la formalidad a la <b>informalidad laboral</b>, señalando los lineamientos que deben ser tenidos en cuenta para el efecto.</p> <p>Que mediante el Decreto 4691 de 2011 se reglamentan las condiciones y requisitos del programa de empleo de emergencia, además de indicar que las personas vinculadas bajo el programa de empleo de emergencia, serán afiliadas por el empleador al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones y riesgos profesionales y las características de la afiliación, el monto de la cotización y la base de la cotización al sistema de pensiones para los trabajadores vinculados mediante la modalidad de empleo de</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>emergencia.</p> <p>Que por lo anterior, se hace necesario efectuar un ajuste a la planilla integrada de autoliquidación de aportes, PILA, que permita la autoliquidación y el pago de aportes a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales bajo la figura de “empleo de emergencia”.</p>	
<p><b>Resolución 5670 de 2016</b> (Ministor de trabajo, 2016)</p> <p>¿Reglas claras en materia de tercerización laboral? Revista Nº 201 Mayo Jun. 2017</p> <p>La tercerización es legalmente aceptada y encuentra su fuente principalmente en los artículos 34 del Código Sustantivo del Trabajo —en adelante C.S.T.— y el artículo 968 del Código de Comercio.</p> <p><i>Federico Bernal García</i> <i>Diego Alexander Guerrero Orbe</i> <i>Godoy Córdoba</i></p>	<p><b>2. Resolución 5670 de 2016: la nueva herramienta del Ministerio de Trabajo</b> (...)</p> <p><b>2.2. Consideraciones de la Resolución 5670</b></p> <p>En lo que tiene que ver con los objetivos del acto administrativo, rescatamos los siguientes aspectos que, inclusive, son expresamente mencionados en la parte considerativa de la resolución: i) la tercerización laboral en sí misma no es ilegal, por el contrario, dinamiza la economía del país, potencializa las industrias y disminuye la <b>informalidad laboral</b>; ii) la regla general es la contratación laboral directa; iii) el suministro de personal es una actividad restringida, que está autorizada únicamente para las empresas de servicios temporales (EST); iv) por el contrario, lo que autoriza la norma es el suministro de bienes y servicios; v) de esta forma, si la tercerización no tiene la intención de suplir una necesidad de bienes y servicios de la empresa, sino de la persona individualmente considerada, estamos ante una violación de la ley laboral; v) una vez determinado el elemento subjetivo del</p>	<p>Legalización de la tercerización laboral como forma para reducir la informalidad</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>empresario —intención a que hace referencia la Resolución—, el funcionario deberá motivar el acto administrativo demostrando que derechos laborales individuales y colectivos se han cercenado con tal actuar.</p> <p>Ahora bien, teniendo en cuenta que la finalidad de esta Resolución es fijar lineamientos para la función de inspección vigilancia y control del Ministerio de Trabajo en relación con lo establecido en el artículo 63 de la Ley 1429, extrañamos el hecho de que dentro de los considerandos, el Ministerio haya omitido como eje cardinal para determinar estos lineamientos, el condicionamiento de afectación de los derechos constitucionales, legales y/o prestacionales de los trabajadores, situación que sí contempla el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 en su texto original y que sí fue expresamente desglosada por el Decreto 583 de 2016 cuando define la tercerización laboral ilegal —definición que se encuentra suspendida por el Consejo de Estado conforme los argumentos ya expuestos.</p> <p>Por el contrario, pareciera que se fija como punto de partida dentro de la función de inspección ese elemento subjetivo —como se conoce en materia sancionatoria— del empresario que la norma entiende como la intención de suplir una necesidad de bienes o servicios o simplemente de personal.</p> <p>Consideramos que si bien es claro que una verdadera tercerización conforme su naturaleza parte de una verdadera necesidad de</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>bienes o servicios<sup>(2)</sup>, este es un aspecto que no es regulado por la ley 1429 de 2010 y por consiguiente, al incluirse como elemento esencial dentro de la resolución, también se puede estar desbordando esa capacidad reglamentaria. Lo anterior, en adición a las claras dificultades probatorias que denota determinar esta intención, más allá de la existencia de los lineamientos que se crean con esta norma.</p> <p><b>2.3. Desarrollo de la Resolución</b></p> <p>A partir de las consideraciones y de la estructura de la Resolución 5670 de 2016, nos preguntamos ¿qué permite y qué limita la norma?, ¿cómo juegan los elementos indicativos de la tercerización laboral del Decreto 583, respecto de los lineamientos específicos para el inicio de las investigaciones administrativas y para determinar los aspectos que deben demostrarse en estas para poder imponer sanciones?, ¿lo esencial es probar la afectación de derechos constitucionales, legales o prestacionales o simplemente la intención del contratante —elemento subjetivo— así no exista afectación de derechos?</p>	
<p><b>ACUERDO 16 DE 2012</b> (Servicio Nacional de Aprendizaje, 2012)</p> <p>(Noviembre 27)</p>	<p><b>CAPÍTULO VIII - Seguimiento y evaluación</b></p> <p>ART. 23.—Justificación. En concordancia con el diseño y ejecución de la política pública, se adelantarán evaluaciones de impacto y/o de resultados, de manera multidimensional, cada vez que el Sena lo considere necesario o pertinente, así:</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p><b>Servicio Nacional de Aprendizaje</b></p> <p>“Por el cual se regula el programa de investigación, desarrollo tecnológico e innovación y se subrogan los acuerdos 7 de 2006 y 4 de 2008”</p>	<p>1. Impacto generado en el medio externo: se evaluará el cumplimiento del proyecto en tres sentidos:</p> <p>a) Incremento o mejora en los niveles de productividad y competitividad.</p> <p>b) Generación de empleo formal y reducción de la <b><u>informalidad laboral</u></b>.</p> <p>c) Mejoramiento de la cultura empresarial hacia el desarrollo de iniciativas de innovación.</p> <p>2. Impacto de la política institucional del Sena. En términos de eficiencia, aporte a la articulación con la cadena productiva, acceso a las líneas de inversión, nuevas formas de organización, clústeres, articulación institucional nacional, entre otras.</p> <p>(...)</p> <p>ART. 27.—<b>Imagen institucional.</b> En la ejecución de todos los proyectos correspondientes a este programa y sus líneas programáticas, se hará el respectivo reconocimiento al Sena, sin que se pueda exigir una suma adicional por este concepto. El reconocimiento se hará en los términos establecidos en la Resolución que regula la imagen institucional.</p> <p>ART. 28.—<b>Vigencia.</b> El presente acuerdo rige desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial y deroga en su totalidad los <a href="#">acuerdos 7 de 2006</a> y <a href="#">4 de 2008</a>; los proyectos que a la entrada en vigencia de este acuerdo se encuentren en ejecución, seguirán</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>rigiéndose hasta su culminación y liquidación por los mencionados acuerdos.</p> <p>Publíquese y cúmplase.</p> <p>Dado en Bogotá, D.C., a 27 de noviembre de 2012.</p>	
<p><b>Acuerdo 1035 de la UGPP: aciertos, desaciertos y desafíos</b> (Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, 2016)</p> <p>Revista Nº 194 Mar.-Abr. 2016 La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (en adelante UGPP), se ha convertido en un invitado de honor y en un referente necesario para los análisis y controversias del derecho laboral y de la seguridad social en Colombia.</p> <p><i>Carlos Mario Sandoval</i> <i>Socio de derecho laboral en EY</i></p>	<p><b>I. Antecedentes: finalidad, necesidad y gestión de la UGPP</b></p> <p>Podemos confirmar sin temor a equivocarnos, que por primera vez en la historia colombiana, tenemos una entidad con una visión periférica de 360 grados en materia de aportes al sistema de protección social, con un sofisticado equipo tecnológico y humano, que ha hecho una encomiable gestión en la determinación y cobro de los aportes a dicho sistema.</p> <p>La CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) sostuvo recientemente que “a diferencia de los impuestos tradicionales, el pago de contribuciones de seguridad social genera un derecho para el aportante a recibir algún tipo de contraprestación en el presente o en el futuro y que este factor, junto con la aversión al riesgo del individuo, <u>tiene incidencia directa sobre la <b>decisión efectiva</b> de incumplir con las obligaciones formales que impone la legislación laboral</u>” (énfasis es nuestro). Lo anterior produce que algunos sectores poblacionales, entre ellos los más jóvenes, sufran de una “miopía intertemporal” con la cual subestiman los riesgos y necesidad de afiliarse y pagar las</p>	<p>Mecanismos para afrontar la informalidad laboral a partir de recomendaciones de la OCDE</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>contribuciones al sistema de protección social, o diferir su cumplimiento en el tiempo. Para la CEPAL, hacia el año 2010 la evasión teórica para los regímenes de salud y pensiones, superaban la cifra de 16 billones de pesos o el equivalente al casi 2,8% del PIB de Colombia.</p> <p>Recientemente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en el capítulo de Políticas laborales y entorno institucional, sugirió a Colombia <b><u>“afrontar la informalidad laboral 1) mejorando el vínculo entre lo que se les exige a los trabajadores y patronos que aporten al seguro social y las prestaciones y servicios que reciben a cambio; 2) informando mejor a los trabajadores acerca de las prestaciones del seguro social; 3) fortaleciendo la aplicación de la legislación laboral, y 4) corrigiendo los complejos procedimientos para la inscripción de empresas y la afiliación de trabajadores a la seguridad social”</u></b>. Como vemos, tanto la CEPAL como la OCDE coinciden —y no vemos como podría ser diferente— en que las afiliaciones y pagos al sistema de protección social son claves para procurar el desarrollo y cerrar la brecha de inequidad y pobreza que vivimos en Colombia.</p> <p>Con una tasa de evasión del 26,8% para el año 2012, opinamos que era necesario que existiera una entidad responsable por la vigilancia y recaudo de los aportes al sistema de protección social. El artículo 156 de la Ley 1151 de 2007 crea la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, UGPP, en el</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, como una entidad adscrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público con las siguientes características: Personería jurídica, Autonomía administrativa, Patrimonio independiente.</p> <p>De conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Decreto 575 del 2013, la UGPP tiene como objetivo principal el seguimiento y determinación de la adecuada liquidación y pago de contribuciones parafiscales, así como el cobro de las mismas.</p> <p>(...)</p> <p><b>III. Conclusiones</b></p> <p>Es claro e indiscutible hoy en día que la UGPP es la entidad competente para adelantar las acciones de determinación y cobro de las contribuciones parafiscales ya sea por omisión, mora o inexactitud, sin embargo, más que una crítica, es una invitación a la UGPP para que revise nuevamente el alcance del acuerdo y podamos participativamente buscar un modelo que le permita cumplir con su función, al tiempo que los lineamientos sean los más ajustados al imperio de la ley.</p> <p>A la incertidumbre económica, la devaluación del peso y el impacto en las importaciones, la crisis del sector de minería y petróleos que otrora fueran las locomotoras del actual gobierno, la creación del CREE y de la modificación de la tarifa impositiva a las empresas, no puede sumarse la que generan las inspecciones tributarias de la UGPP, con lineamientos difusos y con una alta carga procesal,</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>desgaste administrativo, intereses, sanciones, honorarios de abogados, etc. Invitamos a la concertación, ya que no desconocemos la necesidad de fiscalizar y solicitar el cobro de aportes al sistema de protección social, pero si logramos unificar lo básico, seguramente la UGPP, los contribuyentes y los beneficiarios del sistema podremos caminar por un sendero más productivo y menos conflictivo.</p>	
<p><b>Auto 2014-00008/20930 de junio 3 de 2015</b>  (Consejo de Estado (C.P. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas - Sala de lo contencioso administrativo – sección 4ª ), 2015)</p> <p>Consejo de Estado  SALA DE LO CONTENCIOSO  ADMINISTRATIVO  SECCIÓN CUARTA  Rad.: 110010327000201400008-00 (20930)</p> <p>Consejero Sustanciador:  <b>Dr. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas</b>  Demandante: John Jairo Bustos Espinosa,  Gustavo Adolfo Silva Montaña y Roberto Carlos Insignares Gómez  Demandado: Ministerio de Hacienda y</p>	<p><b>2. Consideraciones</b>  (...)</p> <p><b>2.2. Del caso concreto.</b>  (...)</p> <p><b>2.2.2. Incisos primero y segundo del artículo 4º del Decreto 3032 de 2013.</b>  Con el objeto de lograr la regresividad de la carga tributaria y atacar el problema de la alta informalidad laboral en Colombia, el legislador expidió la Ley 1607 del 26 de diciembre de 2012<sup>(9: <a href="#">Por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones.</a>)</sup>.</p> <p>Una de las novedades introducida por la ley fue clasificar a las personas naturales en dos categorías tributarias, a saber: empleados y trabajadores por cuenta propia, cada una con un tratamiento tributario distinto. Con esta propuesta, el legislador buscaba “volver mucho más simple y transparente la declaración de renta para personas naturales. (...)”, de tal forma que “un</p>	<p>Establecen asuntos tributarios para empleados y trabajador por cuenta propia</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>Crédito Público</p> <p>Asunto: Solicitud de medida cautelar Bogotá, D. C., tres de junio de dos mil quince</p>	<p>contribuyente que recibe la totalidad o un muy alto porcentaje de sus ingresos como producto de una relación laboral debería tener una declaración extremadamente sencilla, mientras que una persona que recibe además de sus ingresos laborales otras rentas debería tener una declaración un poco más compleja, en el sentido de que debe tener un mayor número de renglones o anexos que llenar”<a href="#">(10: Exposición de motivos proyecto de Ley 166 de 2012 Cámara, Gaceta del Congreso 666 del 5 de octubre de 2012, pág. 43.)</a></p> <p>Fue así como la Ley 1607 de 2012 adicionó el artículo 329 del estatuto tributario para incluir cada una de estas categorías, así:</p> <p>“ART. 329.—Clasificación de las personas naturales. Para efectos de lo previsto en los capítulos I y II de este título, las personas naturales se clasifican en las siguientes categorías tributarias:</p> <p>a) Empleado;</p> <p>b) Trabajador por cuenta propia.</p> <p>Se entiende por empleado, toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan, en una proporción igual o superior a un ochenta por ciento (80%), de la prestación de servicios de manera personal o de la realización de una actividad económica por cuenta y riesgo del empleador o contratante, mediante una vinculación laboral o legal y reglamentaria o de cualquier otra naturaleza, independientemente de su denominación.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios personales mediante el ejercicio de profesiones liberales o que presten servicios técnicos</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>que no requieran la utilización de materiales o insumos especializados o de maquinaria o equipo especializado, serán considerados dentro de la categoría de empleados, siempre que sus ingresos correspondan en un porcentaje igual o superior a (80%) al ejercicio de dichas actividades.</p> <p>Se entiende como trabajador por cuenta propia, toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan en una proporción igual o superior a un ochenta por ciento (80%) de la realización de una de las actividades económicas señaladas en el capítulo II del título V del libro I del estatuto tributario.</p> <p>Los ingresos por pensiones de jubilación, invalidez, vejez, de sobrevivientes y sobre riesgos laborales no se rigen por lo previsto en los capítulos I y II de este título, sino por lo previsto en el numeral 5º del artículo 206 de este estatuto.</p> <p>PAR. Las personas naturales residentes que no se encuentren clasificadas dentro de alguna de las categorías de las que trata el presente artículo; las reguladas en el Decreto 960 de 1970; las que se clasifiquen como cuenta propia pero cuya actividad no corresponda a ninguna de las mencionadas en el artículo 340 de este estatuto; u las que se clasifiquen como cuenta propia y perciban ingresos superiores a veintisiete mil (27.000) UVT seguirán sujetas al régimen ordinario del impuesto sobre la renta y complementarios contenido en el título I del libro I de este estatuto únicamente”.</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>De texto de la norma trascrita, se concluye que, para efectos del impuesto sobre la renta y complementarios, se entiende por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleados: Toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan, en una proporción igual o superior a un 80%, de la prestación de servicios de manera personal o de la realización de una actividad económica por cuenta y riesgo del empleador o contratante, mediante una vinculación laboral o legal y reglamentaria, es decir, una relación laboral mediante contrato de trabajo.</li> <li>• Trabajadores por cuenta propia: Toda persona natural residente en el país, cuyos ingresos provengan en una proporción igual o superior a un 80% de la realización de una de las siguientes actividades económicas: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Actividades deportivas y otras actividades de esparcimiento;</li> <li>— Actividades del sector agropecuario, silvicultura y pesca;</li> <li>— Comercio al por mayor y al por menor de vehículos automotores, accesorios y productos conexos;</li> <li>— Servicios de construcción;</li> <li>— Actividades de electricidad, gas y vapor;</li> <li>— Fabricación de productos minerales y otros, de sustancias químicas;</li> <li>— Industria de la madera, corcho y papel;</li> <li>— Manufactura de alimentos;</li> <li>— Textiles, prendas de vestir y cueros;</li> </ul> </li> </ul>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Minería;</li> <li>— Servicio de transporte, almacenamiento y comunicaciones;</li> <li>— Servicios de hoteles, restaurantes y similares y, — Servicios financieros.</li> </ul>	
<p><b>Sentencia 2014-00538 de diciembre 11 de 2015</b> (Consejo de Estado (C.P. Guillermo Vargas Ayala - Sala de lo contencioso administrativo – sección 1ª ), 2015)</p> <p style="text-align: center;">CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN PRIMERA</p> <p>Radicación: 13001 23 33 000 2014 00538 01</p> <p style="text-align: center;">Consejero Ponente: <b>Dr. Guillermo Vargas Ayala</b></p> <p>Actora: Mónica León del Río como agente oficiosa de Leydy Laura Miranda y otras</p> <p>Demandados: Nación - Ministerio de Salud y de la Protección Social y otros.</p> <p style="text-align: center;">Acción de tutela</p> <p>Bogotá, D.C., once de diciembre de dos mil</p>	<p><b>V. Consideraciones de la Sala</b> (...)</p> <p>5.7.5. En el expediente consta informe realizado por el Instituto Nacional de Salud, por petición del Ministerio de salud y Protección Social, en el que se señaló lo siguiente: (325 a 335, exp.):</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “Se realizó un estudio de brote en el municipio de El Carmen de Bolívar notificado al Instituto Nacional de salud durante la semana epidemiológica 22 (mayo 30), mediante la aplicación de diferentes actividades para lograr la caracterización del mismo y determinar los posibles agentes factores de riesgo asociado al evento inusitado de etiología desconocida.</li> <li>2. <u>Se documenta la presencia en el municipio de El Carmen de Bolívar de situaciones de orden social y económico que pueden afectar la dinámica poblacional entre las cuales se destacan: víctimas de violencia, desplazamiento, gran porcentaje de familias SISBEN, bajos ingresos familiares, informalidad laboral y trabajo infantil.</u></li> <li>3. Existen factores de riesgo ambiental que pueden generar</li> </ol>	<p>Caracterización del municipio de Carmen de Bolívar en donde identifican la presencia de informalidad laboral</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>quince.</p>	<p>un efecto negativo en la salud de la población del municipio de El Carmen de Bolívar tales como: falta de cobertura de agua potable en algunos sectores, carencia de un adecuado sistema de drenaje de aguas negras, presencia de cuerpos de agua estancada que favorecen la presencia de criaderos de vectores, deficiencias en la recolección de basuras y residuos sólidos, establecimiento de botaderos ilegales de basura, carencia de plaza de mercado y planta de beneficio animal que cumpla con adecuadas condiciones de saneamiento y presencia de zonas de riesgo de inundación.</p> <p>4. La población estudiantil matriculada en el municipio de El Carmen de Bolívar, está constituida en un 48,03% por mujeres, que en su mayor porcentaje (37,8%) se encuentra concentrada en los grupos de edad de 10 a 14 años y pertenece al estrato socioeconómico uno.</p> <p>5. Se identificaron 517 pacientes que cumplían los criterios de caso, presentándose de manera predominante en niñas y adolescentes de sexo femenino y en el grupo de edad entre 13 y 15 años en el periodo de estudio. Sin embargo, es relevante mencionar que se presentaron casos en individuos de sexo masculino y en mujeres con edades por fuera de los grupos de edad objeto del programa de vacunación contra el virus del papiloma humano implementado en nuestro país.</p> <p>6. La distribución espacial de los casos por barrio de</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>residencia, muestra que estos se concentran en la zona noroccidental del municipio, donde también se encuentran ubicados las instituciones educativas con mayor número de casos (Espíritu santo, Gabriel García Taboada, Giovanni Cristini). Sin embargo, al analizar la aparición de estos por fecha de inicio de síntomas, no se evidencia un patrón específico de dispersión geográfica de los mismos.</p> <p>7. La curva epidémica elaborada mediante el análisis de la fecha de inicio de síntomas resalta diferentes periodos de una mayor frecuencia de casos, tipificándose como una curva de fuente propagada dado el aumento progresivo de aparición de los casos en oleadas. En la revisión de casos previos al grupo inicial de casos, se evidencia una baja frecuencia de presentación desde los meses de enero y febrero de 2014.</p> <p>8. Se documentaron antecedentes médicos de cuadros clínicos similares previos, enfermedades neurológicas y de salud mental, que se presentaron en algunos casos antes de la administración de la vacuna contra el VPH.</p> <p>9. El evento de interés en salud pública de etiología desconocida ocurrido en el municipio de El Carmen de Bolívar se caracterizó por un cuadro clínico de presentación aguda de cefalea, dificultad respiratoria, hiperventilación, parestesias en miembros superiores e inferiores, síncope,</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>desvanecimiento y mareo, con una evolución sin dejar secuelas y sin encontrar en la mayoría de los casos alteraciones en el examen físico o en las pruebas paraclínicas realizadas, pero con un porcentaje importante de reconsultas por el mismo cuadro.</p> <p>10. Ninguna de las muestras biológicas tomada para la cuantificación de niveles de plomo en sangre en niñas y acompañantes adultos procedentes del municipio de El Carmen de Bolívar, encontrando que sus niveles no exceden los valores recomendados por el Centro para el Control y Prevención de Enfermedades - CDC de los Estados Unidos para causa un riesgo en la salud humana (&lt; 5 µg/dL en niños y &lt;10 µg/dL en adultos), por lo tanto la hipótesis de una posible intoxicación por metales pesados, específicamente plomo es descartada”.</p>	
<p><b>Auto 2016-00012/22362 de agosto 24 de 2017</b>  (Consejo de Estado (C.P. Milton Chaves García - Sala de lo contencioso administrativo – sección 4ª ), 2017)</p> <p>CONSEJO DE ESTADO  SALA DE LO CONTENCIOSO  ADMINISTRATIVO</p>	<p><b>Numeral 3º del artículo segundo del Decreto 3032 de 2013</b></p> <p>Con el objeto de lograr la progresividad de la carga tributaria y atacar el problema de la alta informalidad laboral en Colombia, el legislador expidió la Ley 1607 del 26 de diciembre de 2012<sup>(9)</sup>.</p> <p>Una de las novedades introducidas por la ley fue clasificar en el artículo 329 ídem a las personas naturales en dos categorías tributarias, a saber: empleados y trabajadores por cuenta propia, cada una con un tratamiento tributario distinto. Con esta</p>	<p>Enfoque tributarista para abordar la informalidad laboral</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>SECCIÓN CUARTA Rad.: 11001032700020160001200 (22362)</p> <p>Consejero Ponente: <b>Dr. Milton Chaves García</b></p> <p>Demandante: Pedro Arango Montes Demandado: Ministerio de Hacienda y Crédito Público</p> <p>Asunto: Medio de control de nulidad Resuelve medida cautelar</p> <p>Auto Bogotá, D. C., veinticuatro de agosto de dos mil diecisiete.</p>	<p>propuesta, el legislador buscaba “volver mucho más simple y transparente la declaración de renta para personas naturales. (...)”, de tal forma que “un contribuyente que recibe la totalidad o un muy alto porcentaje de sus ingresos como producto de una relación laboral debería tener una declaración extremadamente sencilla, mientras que una persona que recibe además de sus ingresos laborales otras rentas debería tener una declaración un poco más compleja, en el sentido de que debe tener un mayor número de renglones o anexos que llenar”<sup>(10)</sup>.</p> <p>Fue así como la Ley 1607 de 2012 adicionó el artículo 329 del Estatuto Tributario para incluir cada una de estas categorías, así: “ART. 329. Clasificación de las personas naturales. Para efectos de lo previsto en los capítulos I y II de este título, las personas naturales se clasifican en las siguientes categorías tributarias: a) Empleado; b) Trabajador por cuenta propia</p> <p>Se entiende por empleado, toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan, en una proporción igual o superior a un ochenta por ciento (80%), de la prestación de servicios de manera personal o de la realización de una actividad económica por cuenta y riesgo del empleador o contratante, mediante una vinculación laboral o legal y reglamentaria o de cualquier otra naturaleza, independientemente de su denominación.</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>Los trabajadores que presten servicios personales mediante el ejercicio de profesiones liberales o que presten servicios técnicos que no requieran la utilización de materiales o insumos especializados o de maquinaria o equipo especializado, serán considerados dentro de la categoría de empleados, siempre que sus ingresos correspondan en un porcentaje igual o superior a (80%) al ejercicio de dichas actividades.</p> <p>Se entiende como trabajador por cuenta propia, toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan en una proporción igual o superior a un ochenta por ciento (80%) de la realización de una de las actividades económicas señaladas en el capítulo II del título V del libro I del estatuto tributario.</p> <p>Los ingresos por pensiones de jubilación, invalidez, vejez, de sobrevivientes y sobre riesgos laborales no se rigen por lo previsto en los capítulos I y II de este título, sino por lo previsto en el numeral 5º del artículo 206 de este estatuto.</p> <p>PAR. Las personas naturales residentes que no se encuentren clasificadas dentro de alguna de las categorías de las que trata el presente artículo; las reguladas en el Decreto 960 de 1970; las que se clasifiquen como cuenta propia pero cuya actividad no corresponda a ninguna de las mencionadas en el artículo 340 de este estatuto; u las que se clasifiquen como cuenta propia y perciban ingresos superiores a veintisiete mil (27.000) UVT seguirán sujetas al régimen ordinario del impuesto sobre la renta y</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>complementarios contenido en el título I del libro I de este estatuto únicamente”.</p> <p>De texto de la norma transcrita, se concluye que, para efectos del impuesto sobre la renta y complementarios, se entiende por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Empleados: Toda persona natural residente en el país cuyos ingresos provengan, en una proporción igual o superior a un 80%, de la prestación de servicios de manera personal o de la realización de una actividad económica por cuenta y riesgo del empleador o contratante, mediante una vinculación laboral o legal y reglamentaria, es decir, una relación laboral mediante contrato de trabajo.</li> </ul> <p>También se clasifican en esta categoría los trabajadores que prestan servicios personales en ejercicio de profesiones liberales o que prestan servicios técnicos sin utilizar materiales o insumos especializados o de maquinaria o equipo especializado, siempre que sus ingresos correspondan en un porcentaje igual o superior a un 80% por dichas actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Trabajadores por cuenta propia: Toda persona natural residente en el país, cuyos ingresos provengan en una proporción igual o superior a un 80% de la realización de una de las siguientes actividades económicas: <ul style="list-style-type: none"> <li>— Actividades deportivas y otras actividades de esparcimiento;</li> <li>— Actividades del sector agropecuario, silvicultura y pesca;</li> <li>— Comercio al por mayor y al por menor de vehículos automotores,</li> </ul> </li> </ul>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>accesorios y productos conexos;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Servicios de construcción;</li> <li>— Actividades de electricidad, gas y vapor;</li> <li>— Fabricación de productos minerales y otros, de sustancias químicas;</li> <li>— Industria de la madera, corcho y papel;</li> <li>— Manufactura de alimentos;</li> <li>— Textiles, prendas de vestir y cueros;</li> <li>— Minería;</li> <li>— Servicio de transporte, almacenamiento y comunicaciones;</li> <li>— Servicios de hoteles, restaurantes y similares y,</li> <li>— Servicios financieros</li> </ul> <p>Explicado lo anterior, esta Sala Unitaria pasa a referirse a la medida cautelar para suspender provisionalmente el numeral 3º del artículo segundo del Decreto 3032 de 2013, debido a que el demandante considera viola el artículo 329 del Estatuto Tributario.</p>	
<p><b>Auto 2016-00001 de febrero 7 de 2017</b>  (Consejo de Estado (C.P. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas - Sala de lo contencioso administrativo – sección 4ª), 2017)</p> <p style="text-align: center;">CONSEJO DE ESTADO  SALA DE LO CONTENCIOSO  ADMINISTRATIVO</p>	<p><b>Auto que resuelve medida cautelar</b></p> <p>El despacho resuelve la medida cautelar de suspensión provisional solicitada por el demandante en el proceso de la referencia, una vez surtido el traslado ordenado por el inciso segundo del artículo 233 de la Ley 1437 de 2011.</p> <p><b>1. Antecedentes.</b>  (...)</p> <p><b>2.2.2. Literal b del numeral 3º del artículo segundo del Decreto</b></p>	<p>Establecen asuntos tributarios para empleados y trabajador por cuenta propia</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>SECCIÓN CUARTA Ref.: Expediente 11001032700020160000100 Número interno: 22288 Magistrado Ponente (E):</p> <p><b>Dr. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas</b> Demandante: Álvaro Andrés Díaz Palacios Demandado: Ministerio de Hacienda y Crédito Público Asunto: Nulidad y Restablecimiento del Derecho Régimen: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Bogotá, siete de febrero de dos mil diecisiete. <b>Auto que resuelve medida cautelar</b></p>	<p><b>3032 de 2013.</b> Con el objeto de lograr la regresividad de la carga tributaria y atacar el problema de la alta <b>informalidad laboral</b> en Colombia, el legislador expidió la Ley 1607 del 26 de diciembre de 2012<sup>(10)</sup>.</p> <p>Una de las novedades introducida por la ley fue clasificar a las personas naturales en dos categorías tributarias, a saber: empleados y trabajadores por cuenta propia, cada una con un tratamiento tributario distinto. Con esta propuesta, el legislador buscaba “volver mucho más simple y transparente la declaración de renta para personas naturales. (...)”, de tal forma que “un contribuyente que recibe la totalidad o un muy alto porcentaje de sus ingresos como producto de una relación laboral debería tener una declaración extremadamente sencilla, mientras que una persona que recibe además de sus ingresos laborales otras rentas debería tener una declaración un poco más compleja, en el sentido de que debe tener un mayor número de renglones o anexos que llenar”<sup>(11)</sup>.</p>	
<p><b>Sentencia T-774 de diciembre 18 de 2015</b> (Corte Constitucional Colombiana (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva), 2015)</p> <p>CORTE CONSTITUCIONAL</p>	<p>134. Por ejemplo, refiriéndose a la protección de las expectativas legítimas en el sistema de seguridad social, esta Corte en Sentencia T-832A de 2013<sup>(25)</sup> sostuvo que el legislador debía tener en cuenta las especificidades normativas y fácticas que confluyen en el diseño y funcionamiento del sistema de pensiones: “[P]ara establecer el grado de protección de los derechos</p>	<p>Seguridad social entre los trabajadores de la economía informal</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>SALA NOVENA DE REVISIÓN Ref.: Exp. T-3.287.521</p> <p><i>Acciones de tutela instauradas de forma separada por Raúl, Roberto y Juan contra el Instituto de los Seguros Sociales y Colpensiones. Igualmente, por Simón contra la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior de Bogotá, el Instituto de los Seguros Sociales y BBVA Horizonte.</i></p> <p>Magistrado Ponente: <b>Dr. Luis Ernesto Vargas Silva</b> Bogotá, D.C., dieciocho de diciembre de dos mil quince.</p> <p>La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por la magistrada María Victoria Calle Correa y los magistrados Alejandro Linares Cantillo y Luis Ernesto Vargas Silva, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente</p>	<p>eventuales en el marco de la seguridad social, atendiendo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad el legislador debe tomar en consideración por lo menos estos aspectos: los parámetros generales de reparto de bienes y cargas públicas de acuerdo a las capacidades y necesidades de cada quien; los problemas estructurales que posea el sistema pensional; las características y finalidad que persigue la respectiva prestación y; las particularidades de los requisitos pensionales cuya modificación podrían llegar a vulnerar la expectativa legítima de los reputados titulares.</p> <p>En esa línea, en un sistema pensional contributivo se debe tener en cuenta, entre otros, los siguientes elementos: (i) la proximidad entre el cambio legislativo que varió los presupuestos de reconocimiento de la garantía pretendida y el instante en que la persona adquiriría definitivamente la pensión; (ii) la intensidad del esfuerzo económico desplegado por el afiliado de modo que a mayor cantidad de aportes o semanas acumuladas se conceda mayor protección; (iii) la capacidad contributiva del afiliado de manera que se otorgue mayor protección a las personas que cotizaron sobre salarios o ingresos bajos, ya que en su caso la necesidad de la pensión se estima mayor frente a quienes cotizaron sobre salarios más elevados; (iv) la ausencia (o presencia) de mecanismos de protección social sustitutos no</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>contributivos; (v) el histórico de los niveles de <b>informalidad laboral</b> y de promedio de tiempo que tarda una persona en encontrar un nuevo empleo (a mayor informalidad y término de vacancia, mayor protección, pues en estos contextos el esfuerzo de acumulación es más exigente en tanto los mencionados factores obstaculizan la continuidad en la acumulación de las cotizaciones y, en consecuencia, el reconocimiento de las prestaciones) y; (vi) el nivel de cobertura del sistema contributivo de pensiones, junto con la persistencia de dificultades estructurales, fácticas o normativas, que obstaculicen el acceso al sistema pensional”<sup>(26)</sup>.</p> <p>(...)</p> <p>632. Precisamente, el Coordinador del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e Investigador del Observatorio Laboral de la Facultad de Jurisprudencia del Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario explicó que “En materia de pensión de invalidez, los periodos de carencia determinan el reconocimiento más allá del número de semanas acumuladas ya que se exige haber cotizado 50 semanas en los últimos 3 años anteriores a la estructuración de la invalidez (L. 860/2003, art. 1º).    Así las cosas, se exige estar permanentemente cotizado para tener amparado el siniestro, requisito que resulta altamente difícil de satisfacer tomando en consideración el 66% de <b>informalidad laboral y el 50%-75% de</b></p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p><b>precariedad laboral</b> que supone contratación temporal que deriva en espacios de tiempo no trabajado que imposibilitan el cumplimiento del requisito en estudio”. Más adelante, apuntó que “En Colombia existen 2.624.898 personas con discapacidad que equivalen al 6,33% de la población total (DANE 2005) de los cuales sólo un 16,6% de las personas en edad de trabajar lo hacen sin perjuicio del ingreso que reciben que en un 95% de los casos es inferior a 1 smlmv (Escuela Nacional Sindical, 2014), de forma que sólo 133.000 trabajan y cotizan al sistema pensional a través de la PILA (Ministerio del Trabajo, 2015)”.</p> <p>(...)</p> <p>648. Como se advierte, el incremento gradual de los requisitos en el acceso a la pensión de invalidez por medio del sistema de acumulación podría configurar una barrera de acceso o un déficit de protección frente a las personas que, si bien alcanzaron una considerable cantidad de aportes, soportan periodos amplios de desempleo o trabajo precario. De este modo, aunado a los problemas de elevada <b>informalidad laboral</b> que señalaron los intervinientes, la Sala observa que la normatividad actual podría presentar una desconexión con las condiciones reales de trabajo de los afiliados al sistema general de pensiones e incidir en el constante incumplimiento del requisito de aportación. En especial, al contrastarla con la dispuesta en el Acuerdo 49 de 1990, presuntamente más exigente.</p>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>(...)</p> <p>687. Ese contexto es incluso más preocupante en relación con las personas que debido a sus condiciones socioeconómicas o su situación de <b>informalidad laboral</b> ni siquiera logran acceder al sistema de pensiones, pues los mecanismo alternativos de protección económica (o de los medios de vida) existentes están enfocados en la atención de la población de la tercera edad y no en las personas en situación de discapacidad.</p> <p>(...)</p> <p>689. Por las anteriores razones, la Sala considera prudente exhortar a la Presidencia de la República, al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público<sup>(212)</sup>, para que en el marco de sus atribuciones y competencias, inicien las acciones necesarias para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— <u>Evaluar la posibilidad de progresar en el grado de protección que otorga el derecho a la seguridad social en su contenido de acceso a una pensión de invalidez frente a las personas y afiliados que realizan trabajos precarios o de corta duración. Sin perjuicio, del estudio de medidas que permitan disminuir los elevados índices de <b>informalidad laboral</b>.</u></li> <li>— Avanzar en la consagración, desarrollo y concreción de indicadores que permitan identificar las barreras de acceso a las distintas prestaciones del sistema general de pensiones y</li> </ul>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
	<p>determinar el progreso, estancamiento o retroceso en los diversos componentes y facetas del derecho a la seguridad social en pensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Difundir ampliamente los documentos de política pública que planeen introducir reformas al sistema general de pensiones, junto con los estudios que los sustentan. Establecer mecanismos de transparencia y confiabilidad de la información relacionada con la materia.</li> <li>— Reglamentar los imperativos de participación y concertación social plasmados en el artículo 2º literal “f” de la Ley 100 de 1993 y en el artículo 13 literal “o” de la Ley 100 de 1993 adicionado por el artículo 2º de la Ley 797 de 2003, sin perjuicio del establecimiento de protocolos de participación directa, real y efectiva frente a las decisiones que afecten a los titulares del derecho a la seguridad social en pensiones.</li> <li>— Permitir la participación permanente de la Defensoría de Pueblo, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República, la Superintendencia Financiera de Colombia y los representantes de los usuarios del sistema general de pensiones en la Comisión Intersectorial de Pensiones y Beneficios Periódicos y en la Comisión Intersectorial del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones.</li> </ul>	

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p><b>Sentencia T-43 de febrero 16 de 2018</b> (Corte Constitucional Colombiana (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado), 2018)</p> <p>CORTE CONSTITUCIONAL SALA SEXTA DE REVISIÓN Ref.: Expediente T-6.377.245 Magistrada Sustanciadora: <b>Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado</b></p> <p><i>Acción de tutela instaurada por Eduardo Rivero Muñoz contra Comercializadora INCO SAS</i></p> <p><i>Procedencia: Juzgado 5 Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Bucaramanga</i></p> <p><i>Asunto: Improcedencia de la acción de tutela para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica</i></p> <p>Bogotá, D.C., dieciséis de febrero de dos mil dieciocho.</p> <p>La Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por el</p>	<p>15. De esta modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario en la jurisdicción laboral, y en la medida en que esta Sala de Revisión ha concluido que este es eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección. No obstante, esto solo ocurriría en caso de que se observara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales.</p> <p>En ese sentido, si bien el actor advirtió en la acción de tutela que se encontraba en presencia de un perjuicio irremediable, de acuerdo con la información que allegó en sede de revisión no hay prueba de la afectación a sus derechos fundamentales a la dignidad humana, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social integral. Lo anterior, debido a que en esta sede judicial se ha comprobado que el accionante tiene 48 años de edad, tiene un puntaje de 69,00 en el SISBÉN y se encuentra activo en el fondo de pensiones Porvenir S.A., por lo que se comprueba que el accionante no es un adulto mayor y es una persona con capacidad de trabajar que goza de un mínimo de estabilidad socioeconómica.</p> <p>Además, se ha comprobado que tampoco está en una situación de <u>vulnerabilidad económica, debido a que a pesar de que se encuentra en la <b>informalidad laboral</b>, tiene un medio por el cual devenga ingresos mensuales, y que, según lo afirmado en Sede de</u></p>	<p>Seguridad social entre los trabajadores de la economía informal</p>

Referencia y fuente	Norma o digesto	Comentario
<p>Magistrado José Fernando Reyes Cuartas y por las Magistradas Cristina Pardo Schlesinger y Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente</p>	<p><u>Revisión, recibió una indemnización por parte de la ARL Colmena</u><sup>(36: Fl. 32, cdno. de la Corte Constitucional.)</sup>.</p> <p>Así mismo, de las personas a cargo, solo tiene un hijo menor de edad, quien, al estar matriculado en el colegio y contar con el apoyo económico de sus dos padres, está en condiciones de llevar una vida digna.</p> <p>Por último, debe señalarse que el accionante paga un canon de arrendamiento de ochocientos ochenta y seis mil (\$ 886.000.00) pesos soportado por un codeudor y vive en una casa de estrato tres (3), de lo que se sigue que a pesar de sus actuales dificultades económicas su mínimo vital no se encuentra comprometido, por lo que no es necesaria la intervención del juez constitucional en este caso.</p>	

Fuente: Elaboración propia.

Tras la revisión de estas leyes, decretos, resoluciones, sentencias y demás, se puede reconocer el esfuerzo que ha hecho el país para generar políticas sobre formalización, resaltando el alcance limitado que han tenido respecto a lo que se obtendría si se consideran instrumentos más generales (García, 2018). Esto quiere decir que el marco jurídico de la informalidad en Colombia ha estado marcado por ciertos temas, que podrían ser considerados como las prioridades hasta ahora abordadas, entre ellas se incluyen (según orden de repetición):

1. La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y Contribuciones (PILA)
2. La productividad, competitividad y desarrollo socioeconómico
3. La regulación del empleo de emergencia
4. Los asuntos tributarios para empleados y trabajadores por cuenta propia
5. La tercerización laboral
6. Los mecanismos para afrontar la informalidad laboral a partir de recomendaciones de la OCDE

Intervenciones que tal como puede evidenciarse tienen un carácter superficial centrado en la formalización, dejando a un lado intervenciones estructurales de fondo.

#### 4. Estrategias para el crecimiento y la generación de empleo de calidad

Una vez caracterizados los antecedentes teóricos sobre informalidad (primer numeral), el contexto de la economía informal en el mundo, en Colombia y en Medellín (segundo numeral), y el marco jurídico de la economía informal en Colombia (tercer numeral), es pertinente identificar estrategia para el crecimiento y la generación de empleo de calidad. En tal sentido se propone a continuación en el siguiente numeral, un recorrido entorno a las posibles razones de la informalidad en el mundo, para pasar a identificar el enfoque integrado para salir de la informalidad y las nuevas respuestas y buenas prácticas adoptadas en el mundo para superar la situación.

Entre las posibles razones de la informalidad o exclusión de la economía se resaltan, según la Organización Internacional del Trabajo (2013), las siguientes razones:

- **Desde la perspectiva de la oferta de mano de obra:** las restricciones internas originadas por la pobreza y la acumulación inadecuada de capital humano, como los bajos niveles de educación, formación y capacidad de gestión del riesgo y los ingresos. Estas impiden que los trabajadores encuentren empleo más productivo o accedan a servicios financieros y de otra índole.
- **Desde la perspectiva de la demanda de mano de obra:** un régimen de políticas de incentivos que aliente las tecnologías que reducen la utilización de mano de obra y un crecimiento de gran intensidad de capital que alejan a las instituciones de apoyo públicas y privadas del crecimiento de las pequeñas empresas y el sector privado.
- **Desde la perspectiva del entorno externo:** la globalización y el aumento de la competitividad que obligan a las empresas a basarse en modalidades de trabajo atípicas y no regulares que son más económicas para los empleadores, pero aumentan la precariedad de los trabajadores.

Por su parte el Banco Interamericano de Desarrollo (2002) identifica cuatro aspectos se destacan como los más importantes y urgentes con respecto al tamaño y la tendencia de las actividades informales en América Latina y el Caribe. Estos aspectos son: el complejo efecto que las regulaciones tienen sobre las actividades informales; el impacto que las políticas macroeconómicas han tenido sobre el sector informal en las últimas dos décadas; la falta de protección social que afecta a los trabajadores informales, y la baja y estancada productividad que muestra la mayor parte de las actividades informales (Banco Interamericano de Desarrollo, 2002).

Otros estudios desarrollados por investigadores a nivel nacional, han planteado el desempleo entre los determinantes de la informalidad, seguido del nivel educativo -i.e. entre menor sea el grado de educación o escolaridad de una persona su acceso a un

empleo formal es más limitado-, la globalización –i.e. en la medida en la que incentiva la informalidad en el sentido de no estar preparados para afrontar este tipo de procesos-, el mercado de trabajo y el tamaño del sector público, además de variables como el tipo de cambio y el ciclo económico (Quejada Pérez, Yáñez Contreras, & Cano Hernández, 2014).

Mientras estudios regionales resaltan entre las causas de la informalidad, la dificultad para encontrar trabajo, la falta de formación académica, el interés por independizarse, las malas condiciones laborales, el gusto por este tipo de empleos, la ausencia de conocimientos sobre otra labor, la realización de una labor heredada y las limitaciones físicas (Observatorio de empleo del departamento del Meta, 2010).

Entre tanto al referirse al enfoque integrado para salir de la informalidad, se presenta a continuación en la Figura 32 este marco de políticas y diagnósticos y se pone de relieve varias esferas de política fundamentales que indican las múltiples vías de la transición hacia la formalidad (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. xv). Esta Guía de recursos normativos se estructura en torno a las siguientes siete esferas (Oficina Internacional del Trabajo, 2010):

1. Formulación de estrategias para el crecimiento y el empleo de calidad
2. Entorno normativo, incluido el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales
3. Organización, representación y diálogo social
4. Igualdad: género, etnia, raza, casta, discapacidad, edad
5. Iniciativa empresarial, competencias, financiación, dirección, acceso a los mercados
6. Ampliación de la protección social, seguridad social y
7. Estrategias para el desarrollo local (rural y urbano)

Es importante advertir que en el diseño de estrategias tendientes a una mayor igualdad se requiere considerar la formalidad laboral como un canal privilegiado para la acción de las políticas públicas, además de otros espacios, como la educación, tradicional y acertadamente señalada como clave para superar las restricciones al crecimiento y la igualdad (CEPAL, 2015). Para tal fin la Oficina Internacional del Trabajo (2010) basándose en trabajos analíticos y prácticos, tradujo una amplia perspectiva integrada en un marco de políticas y diagnósticos que incluye siete áreas clave de acción. Este marco desempeña una multiplicidad de funciones. Además, es la herramienta de diagnóstico indicada para: (1) analizar y supervisar los procesos y factores determinantes de la economía informal/economía formal de un contexto nacional dado; (2) alentar el diálogo tripartito de amplia base para evaluar la incidencia de las políticas; y (3) entablar el diálogo con otros actores mundiales e instituciones internacionales que se centran cada vez más en la economía informal y promuevan sus propias perspectivas.



Figura 32 Enfoque integrado para salir de la informalidad.

Fuente: tomado de (Organización Internacional del Trabajo, 2013, p. xv).

El marco señala las múltiples vías que permiten la transición hacia la economía formal porque explora de manera exhaustiva cada una de las áreas clave de acción (enumeradas en la Figura 32). También demuestra que es el conjunto de los efectos de estas distintas políticas el que puede generar un entorno propicio o bien disuasorio para la transición hacia la economía formal en determinadas circunstancias (coherencia entre esos ámbitos de políticas). Ello permite evaluar mejor todas las políticas que incentivan y/o disuaden a cada actor: gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como los trabajadores y empresarios de la economía informal (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

Una vez concretado el marco o enfoque integrado propuesto por la Oficina Internacional del Trabajo (2010), se pasa a caracterizar las nuevas respuestas y buenas prácticas adoptadas en el mundo para superar la situación de informalidad. Contexto en donde se presentan algunos ejemplos de productos o actuaciones realizadas por la OIT para abordar la economía informal –véase Tabla 3-, para pasar luego a revisar otras buenas prácticas que se han implementado en el mundo.

Tabla 3 Ejemplos de productos de la OIT de áreas clave de políticas que abordan la economía informal.

Áreas de políticas	Productos seleccionados de 2006-2009
Estrategias de crecimiento y generación de empleo de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizar los niveles y características del subempleo, los trabajadores pobres y la vulnerabilidad, las condiciones de trabajo y la integración del tema de la economía informal en las estrategias de reducción de la pobreza y en los marcos nacionales de políticas para el empleo, tal como se estudia en</li> </ul>

Áreas de políticas	Productos seleccionados de 2006-2009
	<p>el capítulo 4</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis exhaustivo de los datos de cada país sobre los efectos de las políticas y de los factores que impulsan la economía informal, referidos al marco integrado de diagnósticos (por ejemplo Argentina, Brasil, Chile, India y México)</li> </ul>
Entorno normativo, incluido el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción de los derechos fundamentales, mediante, entre otras cosas, la cooperación técnica, proyectos en contextos de economía informal (por ejemplo, trabajo forzoso y trabajo infantil)</li> <li>• Labor preparatoria para el examen de una nueva norma relativa al trabajo doméstico para la reunión de 2010 de la CIT</li> <li>• Examen de la legislación laboral y de las pequeñas y medianas empresas (PYME) (informes por país)</li> <li>• Enfoques innovadores en materia de inspección del trabajo dirigidos a los trabajadores y de directrices para los trabajadores no declarados</li> <li>• Promoción del Convenio núm. 150 como primer instrumento de la OIT que da prioridad al fortalecimiento de capacidades pidiendo a los ministerios de trabajo que aborden el tema de los trabajadores de la economía informal</li> </ul>
Organización, representación y diálogo social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyecto de la UE/OIT sobre el diálogo social para abordar la economía informal</li> <li>• Colaboración con la CSI para la formulación de un plan de acción mundial para la actuación de los sindicatos</li> </ul>
Igualdad: género, etnia, raza, casta, discapacidad, edad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres, género y economía informal (examen de las conclusiones de la investigación y de los programas del terreno)</li> <li>• Investigación sobre las políticas relativas a los trabajadores a domicilio y vendedores ambulantes</li> <li>• Directrices sobre la discapacidad</li> <li>• Series de estudios sobre el género y la economía informal en diversos países y regiones</li> <li>• Metodología que apoya a asociaciones de la economía informal para formular mensajes no discriminatorios contra el VIH/SIDA</li> </ul>

Áreas de políticas	Productos seleccionados de 2006-2009
Iniciativa empresarial, competencias, financiación, gestión, acceso a los mercados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen de los sistemas de aprendizaje de la economía informal de África, y viabilidad de fusionarlos en el marco de estrategias de competencias formales</li> <li>• SYNDICOOP y el sistema cooperativo de África</li> <li>• Programa de desarrollo de conglomerados de microempresas y pequeñas empresas</li> <li>• Campaña de comercialización social para mejorar la calidad del empleo</li> <li>• Desarrollo económico local</li> <li>• Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer e Igualdad de Género (WEDGE)</li> <li>• Vínculo legislación-crecimiento: inventario de la legislación laboral y del desarrollo de las PYME</li> <li>• Formación para Fomentar la Autonomía Económica Rural (TREE)</li> </ul>
Seguridad social, condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias para la ampliación de la cobertura de la seguridad social (incluido el régimen mínimo de protección social); proyectos de cooperación técnica para poner en práctica tales estrategias en unos 30 países de todos los continentes</li> <li>• Examen de los efectos de los programas de asistencia social a gran escala en el Programa del Trabajo Decente</li> <li>• Sistemas nacionales para difundir información a todos los trabajadores sobre la seguridad con respecto a los productos químicos</li> </ul>
Estrategias para el desarrollo local (rural y urbano)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo de la OIT a las estrategias de gobiernos locales para incluir la economía informal</li> </ul>

Fuente: Tomado de (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

Por su parte al referirse a otras buenas prácticas que se han implementado en el mundo, en un documento más reciente la misma Organización Internacional del Trabajo (2013), plantea entre las nuevas respuestas y buenas prácticas para superar la informalidad laboral, las siguientes alternativas:

- **Determinar la existencia de la relación de trabajo:** La legislación (incluida la jurisprudencia) ha elaborado muchos criterios o pruebas para determinar la existencia de una relación de trabajo. Obviamente estos varían según el país. El

factor más utilizado para determinar si el trabajo se realiza en el marco de un contrato de empleo es la subordinación y/o la dependencia (que se utilizan como términos diferentes o sinónimos). Sin embargo, estos no se consideran suficientes. Otros criterios adecuados son la recepción de instrucciones, la provisión de herramientas, la capacitación, la remuneración regular, el riesgo financiero, el control del trabajo, la integración del trabajador en la empresa, las prestaciones, el trabajo realizado principalmente para otro, el trabajo realizado en un horario, plazo o lugar establecido, y el trabajo realizado personalmente.

- **Aplicar una política nacional:** El Repertorio de recomendaciones prácticas para determinar la situación de empleo o trabajo por cuenta propia de las personas de Irlanda es un buen ejemplo de iniciativa tripartita destinada a eliminar las concepciones erróneas y dar claridad sugiriendo varios criterios que deberían contribuir a distinguir un empleado de un trabajador por cuenta propia.

#### Irlanda – Repertorio de recomendaciones prácticas para determinar la situación de empleo o trabajo por cuenta propia de las personas

##### Empleados

Normalmente una persona es un empleado si:

- Otra persona lo controla indicándole cómo, cuándo y dónde deber realizar su trabajo;
- Provee únicamente su trabajo;
- Recibe un salario fijo por hora, semana o mes;
- No puede subcontratar el trabajo. Si la persona a la que se contrata para un trabajo puede subcontratarlo y pagarlo, la relación entre empleador y empleado simplemente se transfiere;
- No provee los materiales para el trabajo;
- No provee equipos que no sean herramientas pequeñas del oficio. El suministro de herramientas o equipos puede no tener importancia para llegar a una conclusión sobre si la situación de empleo es apropiada teniendo en cuenta todas las circunstancias del caso;
- No está expuesto a riesgo financiero personal al realizar su trabajo;
- No asume responsabilidades en materia de inversión y administración de la empresa;
- No tiene la posibilidad de beneficiarse de la administración racional de la programación de los trabajos ni del desempeño de las tareas relacionadas con los trabajos;
- Cumple su trabajo en un horario o un número de horas semanales o mensuales determinado;
- Trabaja para una persona o empresa;
- Recibe pagos para cubrir dietas y/o viajes;
- Tiene derecho al pago o licencia compensatoria de las horas extraordinarias.

##### Trabajadores por cuenta propia

Normalmente una persona es un trabajador por cuenta propia si:

- Posee su propia empresa;
- Corre riesgos financieros al asumir el costo de realizar un trabajo bueno, defectuoso o deficiente en virtud de un contrato;
- Asume responsabilidades en materia de inversiones y administración de la empresa;
- Tiene la posibilidad de beneficiarse de la administración racional de la programación de los trabajos y del desempeño de las tareas relacionadas con los trabajos;
- Tiene control de qué, cuándo y dónde hace el trabajo y si lo hace personalmente o no;
- Puede contratar a otras personas para hacer el trabajo acordado fijando las condiciones;
- Puede prestar los mismos servicios a más de una persona o empresa al mismo tiempo;
- Provee materiales para el trabajo;
- Provee equipos y maquinaria necesarios para el trabajo, además de las herramientas pequeñas o equipo del oficio, lo cual en el contexto general no es un indicio de que se trata de un trabajador por cuenta propia;
- Tiene un local de trabajo donde almacena los materiales y equipos, entre otras cosas;
- Establece los costos y acuerda un precio por el trabajo;
- Provee su propia cobertura de seguro;
- Controla las horas de trabajo al cumplir sus obligaciones.

Figura 33 Irlanda – Repertorio de recomendaciones prácticas para determinar la situación de empleo o trabajo por cuenta propia de las personas.

Fuente: tomado de (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

- **Incluir a grupos de trabajadores determinados en el alcance de la legislación:** Varios países se han esforzado por incluir a determinados trabajadores en la legislación. Por ejemplo, en Marruecos el Código del Trabajo de 2004 comprende explícitamente a trabajadores que muchas veces están desprotegidos, como los vendedores y los trabajadores a domicilio. En el estado australiano de Victoria la legislación contiene “disposiciones determinantes”, como la Ley de trabajadores a domicilio (mejora de la protección) de 2003, que afirma que, a los fines de determinadas leyes, estos trabajadores son empleados. En Ontario (Canadá) la Ley de relaciones de trabajo de Ontario dispone que los “contratistas dependientes” son “empleados”. Asimismo, el Código del Trabajo de Panamá considera que los siguientes grupos son “empleados” económicamente dependientes: los aparceros y colonos rurales; los agentes y vendedores de comercio y grupos similares, salvo cuando no hacen el trabajo personalmente o sólo lo realizan ocasionalmente; los artistas, músicos y locutores; los conductores de vehículos de transporte; los maestros y profesores; los vendedores de helados y mercancías similares; los trabajadores de cooperativas y los aprendices.
  
- **Ampliar la definición de empleador:** En el Código del Trabajo de Filipinas se define el empleador de un trabajador a domicilio como “toda persona física o jurídica que, por su cuenta o beneficio, o en nombre de una persona que reside fuera del país, directa o indirectamente, o por medio de un empleado, agente contratista, subcontratista o cualquier otra persona:
  1. Entrega, o causa la entrega, de cualquier bien, artículo o material para el procesamiento o la manufactura en un hogar o cerca de este, para que luego sea devuelto, entregado o distribuido de conformidad con sus instrucciones.
  2. Vende bienes, artículos o materiales para el procesamiento o la fabricación en un hogar o cerca de este, y luego vuelve a comprarlos después de dicho procesamiento o fabricación, ya sea directamente o por medio de otra persona”.
  
- **Establecer las presunciones de la condición de empleado:** En 2002, en Sudáfrica se incorporó en la Ley de las condiciones básicas de empleo una presunción refutable de empleo. La Ley presume que una persona es un empleado si se cumple uno de los siguientes factores:
  - La forma en que la persona trabaja está sujeta al control o dirección de otra persona;

- El horario de trabajo de la persona está sujeto al control o dirección de otra persona;
- En el caso de una persona que trabaja en una organización, la persona forma parte de esa organización;
- La persona ha trabajado para esa otra persona por lo menos 40 horas por mes durante los tres meses precedentes;
- La persona depende económicamente de la otra persona para la cual trabaja o a la cual presta servicios;
- La persona recibe herramientas del oficio o equipo de trabajo de la otra persona; o
- La persona solo presta servicios o trabaja para una persona.

El trabajador solo tiene que probar uno o más de estos factores y la carga de la prueba se traslada al empleador para refutar (impugnar y probar lo contrario) esa presunción (este enfoque ha influenciado a otros países, como la República Unida de Tanzania).

- **Eliminar los factores que contribuyen a encubrir una relación de trabajo:** En Eslovenia la Ley de relaciones de trabajo de 2003 dispone la imposición de una multa al empleador si el trabajador realiza el trabajo con arreglo a un contrato civil. En la mayoría de los estados de los Estados Unidos también se aplican sanciones severas por clasificar a un empleado como contratista independiente. En China tradicionalmente la existencia de un contrato de empleo por escrito se ha considerado muy importante para determinar una relación de trabajo. No obstante, la reciente Ley de contratos de trabajo reconoce que puede haber una relación de trabajo aun si no hay un contrato. Además, la Ley sanciona a las empresas que no celebran contratos por escrito con trabajadores contratados por un plazo fijo sobre la base de un proyecto (pero no ocasionales) dentro del mes de la contratación, bajo pena de obligarlos a pagar el doble de la remuneración acordada.
- **Reglamentar las relaciones de trabajo especiales:** La Ley de relaciones de trabajo de Sudáfrica reglamenta el uso de “servicios de empleo temporal”. El artículo 198 dispone que el servicio de empleo temporal es el empleador. Sin embargo, el servicio y el usuario son responsables en conjunto si el servicio contraviene las condiciones de empleo de un convenio colectivo, un laudo vinculante, las disposiciones de la Ley de las condiciones básicas de empleo, o una determinación sobre remuneraciones que se desprende de la Ley de salarios. No obstante, esta protección no es suficiente, pues no incluye la protección contra el despido injustificado.
- **Desplazar la carga de la prueba:** Desplazar la carga de probar en los tribunales la existencia de una relación de trabajo del empleado al empleador es una forma de

resolver controversias más fácilmente. Por ejemplo, en Singapur el artículo 131 de la Ley del empleo de 1996 afirma lo siguiente:

Carga de la prueba. En todos los procedimientos con arreglo a la parte XV, la carga de probar que alguien no es el empleador o la persona que tiene la obligación en virtud de esta Ley o de cualquier otra regulación promulgada en virtud de esta de realizar o abstenerse de realizar cualquier tarea, será de la persona que afirme no ser el empleador o de otra persona, según proceda.

## **5. Alternativas de acción para el crecimiento y la generación de empleo de calidad**

Tras completar el recorrido teórico, empírico y jurídico sobre economía informal en el mundo, en Colombia, y en específico en Medellín, para finalmente identificar diferentes estrategias para el crecimiento y la generación de empleo de calidad. A continuación, se plantean algunas alternativas de acción, clasificadas según el enfoque integrado para salir de la informalidad propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (2013, p. xv).

### **1. Formulación de estrategias para el crecimiento y el empleo de calidad:**

- Fortalecer los programas de formación de la ciudad, especialmente aquellos relacionados con la educación superior –véase numerales i, ii y vii-. Considerando programas de formación para el trabajo, cupos reservados para población discriminada o en estado de vulnerabilidad, nuevos formatos de dispensación, estrategias para evitar la deserción luego de terminados los estudios de básica secundaria, facilidades de crédito para estudiar, programas de becas, posibilidades de condonación de deuda a partir de los resultados obtenidos, entre otros.
- Comparar, tanto para personas naturales como para personas jurídicas, los registros de su actividad laboral –i.e. seguridad social-, tributaria –i.e. ante la DIAN-, empresarial –i.e. en Cámaras de comercio- y comercial –i.e. registro ante Ministerios como por ejemplo RNT- para identificar la posible ausencia de registros. Esta alternativa surge a partir de la situación descrita en los numerales 7 y iv. Y tiene como fin identificar y posteriormente invitar a estas personas o empresas para que se formalicen en todos los sistemas, procesos semejante al realizado por la UGPP (Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, 2016).
- Caracterizar el proceso requerido para formalizar una unidad empresarial y para diluirla. Con el fin de simplificar, integrar, regular y divulgar los trámites requeridos para ambos procesos –i.e. creación y dilución-. Es importante advertir que este proceso de simplificación debe considerar la reducción de fases, la optimización de los tiempos requeridos y la revisión-reducción de sus tarifas. Esta alternativa surge a partir de la situación descrita en los numerales c y l.

### **2. Entorno normativo, incluido el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y los derechos fundamentales:**

- Análisis de la legislación nacional y regional en los temas referentes al trabajo, para verificar su nivel de cumplimiento con los estándares internacionales propuestos por la OIT –véase numeral 4- y exigidos por

la OCDE. Debido a que hasta ahora solo e ha creado un mecanismo jurídico para afrontar los desafíos que sugiere el ingreso a la OCDE – véase numeral 3-.

**3. Organización, representación y diálogo social:**

- Divulgar por diferentes medios de comunicación y socializar en diversos foros sociales y comunales, la legislación aplicable a los trabajadores domésticos y cuidadores, buscando concientizarlos sobre los beneficios de trabajar en la formalidad y los costos que puede representar estar por fuera de ellos –véase numerales i y iii-.
- Inspeccionar, vigilar y controlar los establecimientos o locales fijos (lugares en donde se encuentra laborando más del 30% de los trabajadores informales del país –véase numeral iii-), para verificar el cumplimiento de requisitos ante el sistema de seguridad social, el sistema tributario y el sistema empresarial.

**4. Igualdad: género, etnia, raza, casta, discapacidad, edad:**

- Obtención de beneficios para las empresas por vincular formalmente a población discriminada o en estado de vulnerabilidad -e.g. mujeres (véase numerales d, e, f, g, h, i, vi), discapacitados, grupos étnicos o raciales, personas entre los 46 a 65 años (véase numerales vi), enfermos y migrantes (véase numerales 1 y 2)-. Entre estos beneficios se pueden incluir: puntaje en procesos licitatorios y la reducción de impuestos.

**5. Iniciativa empresarial, competencias, financiación, dirección, acceso a los mercados:**

- Entrenar a los trabajadores informales, principalmente aquellos que se encuentran trabajando en las calles o puerta a puerta –véase numeral iii-, en técnicas que les permitan agregar valor en los servicios que ofrecen y/o los productos que fabrican. Entrenamientos que deberían ofrecerse en el lugar de trabajo de estas personas y de forma gratuita.
- Desarrollar competencias entre los dirigentes empresariales relacionados con el manejo de personal –i.e. políticas sobre la igualdad de género (véase numeral d, e, f, g, h, i, vi), duración de la jornada laboral (véase numeral d, e y f), remuneración justa (véase numeral d, e y f)-, acceso a nuevos mercados nacionales e internacionales, posibilidades de financiación (véase numerales c y l), sostenibilidad empresarial, entre otros, a través de programas de capacitación gratuitos.

**6. Ampliación de la protección social, seguridad social:**

- Ampliar la definición de empleado, empleador, relación de trabajo y tipos de remuneración, teniendo en cuenta los diferentes arreglos laborales que se presentan en la economía informal –véase el numeral m- relacionadas con las nuevas estrategias de producción, la organización del trabajo y las innovaciones tecnológicas. Una vez ampliadas estas definiciones es pertinente reevaluar el sistema de seguridad social, el sistema tributario y el sistema empresarial, buscando que se adapte a estos nuevos arreglos.

**7. Estrategias para el desarrollo local (rural y urbano):**

- Creación y consolidación de los centros comerciales populares, nuevos o existentes, en donde se agrupen los trabajadores informales que tiene las calles como lugar de trabajo- véase numeral 8-.

## Bibliografía

- Agencia de Información Laboral. (2013). Los círculos viciosos de la economía informal en el centro de Medellín. Retrieved November 21, 2018, from <http://ail.ens.org.co/informe-especial/los-circulos-viciosos-la-economia-informal-centro-medellin/>
- Alcalde mayor de Bogotá D.C. Decreto 064 de 2011 de febrero 24 (2011). Colombia. Retrieved from [http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/5.\\_decreto\\_64\\_de\\_2011.pdf](http://www.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/planeacion/5._decreto_64_de_2011.pdf)
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2002). *El empleo informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política*. (S. Freije, Ed.). Retrieved from <https://publications.iadb.org/handle/11319/3772?locale-attribute=en>
- Cámara de comercio de Medellín para Antioquia. (2014). Formalización empresarial y desarrollo cluster. *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo*, 76.
- Capel Sáez, H. (1997). Los inmigrantes en la ciudad: crecimiento económico, innovación y conflicto social. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, 3(1), 11.
- CEPAL. (2015). *Desigualdad e informalidad. Un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. (V. Amarante & R. Arim, Eds.). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Retrieved from [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37856/S1500021\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37856/S1500021_es.pdf)
- CEPAL. (2017). *¿Quién cuida en la ciudad? Aportes para políticas urbanas de igualdad*. (M. Nieves Rico & O. Segovia, Eds.). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Retrieved from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42424/6/S1700617\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42424/6/S1700617_es.pdf)
- CEPAL. (2018a). *La inclusión financiera para la inserción productiva y el papel de la banca de desarrollo*. (D. Pérez Caldentey, Esteban-Titelman Kardonsky, Ed.).
- CEPAL. (2018b). *La ineficiencia de la desigualdad*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Retrieved from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43442/6/S1800059\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43442/6/S1800059_es.pdf)
- Chen, M. (2005). Rethinking the informal economy: from enterprise characteristics to employment relations. In N. Kudva & L. Beneria (Eds.), *Rethinking Informalization, Poverty, Precarious Jobs and Social Protection* (pp. 28–43). Cornell University Open Access Repository. Retrieved from [https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/3716/Rethinking Informalization.pdf?sequence=1#page=29](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/3716/Rethinking%20Informalization.pdf?sequence=1#page=29)
- Congreso de la República de Colombia. Ley 797 de 2003 (2003). Colombia. Retrieved from [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0797\\_2003.html#15](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0797_2003.html#15)

- Congreso de la República de Colombia. Ley 1450 de 2011 (2011). Colombia. Retrieved from [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1450\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1450_2011.html)
- Consejo de Estado (C.P. Guillermo Vargas Ayala - Sala de lo contencioso administrativo – sección 1<sup>a</sup> ). Sentencia 2014-00538 de diciembre 11 de 2015 (2015).
- Consejo de Estado (C.P. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas - Sala de lo contencioso administrativo – sección 4<sup>a</sup> ). Auto 2016-00001 de febrero 7 de 2017 (2017).
- Consejo de Estado (C.P. Hugo Fernando Bastidas Bárcenas - Sala de lo contencioso administrativo – sección 4<sup>a</sup> ). Auto 2014-00008/20930 de junio 3 de 2015 (2015).
- Consejo de Estado (C.P. Milton Chaves García - Sala de lo contencioso administrativo – sección 4<sup>a</sup> ). Auto 2016-00012/22362 de agosto 24 de 2017 (2017).
- Contraloría general de la república. (2015). *Economía Colombiana. Economía Colombiana* (Vol. 343). Retrieved from <https://www.contraloria.gov.co/documents/20181/471591/REC-343.pdf/29435303-478e-4106-bbb7-a6a75aea8067>
- Corte Constitucional Colombiana (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado). Sentencia T-43 de febrero 16 de 2018 (2018).
- Corte Constitucional Colombiana (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). Sentencia T-774 de diciembre 18 de 2015 (2015).
- DANE. (2018). *Gran encuesta integrada de hogares (GEIH)*. Bogotá. Retrieved from <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social>
- Durieux, V., & Gevenois, P. A. (2010). Bibliometric indicators: quality measurements of scientific publication. *Radiology*, 255(2), 342–351. <https://doi.org/10.1148/radiol.09090626>
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean. (2017). *Labour issues in the digital economy*. (R. Artecona & T. Chau, Eds.). Washington: United Nations.
- Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer. (2005). *El progreso de las mujeres en el mundo 2005*. (M. Chen, J. Vanek, F. Lundu, J. Heintz, R. Jhabvala, & C. Bonner, Eds.). New York.
- Fuente de información Laboral de Colombia FILCO. (2018). *Indicadores municipales*. Bogotá. Retrieved from <http://filco.mintrabajo.gov.co/FILCO/faces/estadisticas.jsf>
- García, A. (2018, June 7). Retos alrededor de la informalidad en Colombia. *Nova Et Vetera - Universidad Del Rosario*. Retrieved from <http://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Economia/Retos-alrededor-de-la-informalidad-en-Colombia/>
- Guerguil, M. (1988). Algunos alcances sobre la definición del sector informal. *Revista de La CEPAL*, 35, 55–63. Retrieved from [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11703/035055063\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11703/035055063_es.pdf)
- Hart, K. (1970). Small-scale entrepreneurs in Ghana and development planning. *The*

*Journal of Development Studies*, 6(4), 104–120.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00220387008421338>

- Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139–191.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x>
- Migración Colombia. (2018, October 31). Cerca del 50% de los venezolanos que han abandonado su país, se encuentran en Colombia. *Comunicado Oficial*. Retrieved from  
<http://migracioncolombia.gov.co/index.php/es/prensa/comunicados/comunicados-2018/octubre-2018/8690-cerca-del-50-de-los-venezolanos-que-han-abandonado-su-pais-se-encuentran-en-colombia>
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 476 de 2011 de diciembre 28 (2011).
- Ministor de trabajo. Resolución 5670 de 2016 (2016).
- Ministro de Hacienda. (2018). La mujer sigue más afectada que los hombres por informalidad laboral. In *The Economics Of Informality Conference*. Bogotá: Universidad del Rosario. Retrieved from  
<https://m.eltiempo.com/economia/sectores/informalidad-laboral-en-colombia-2018-223498>
- Ministro de Minas y Energía. Resolución 40391 de 2016 de Abril 20 (2016).
- Observatorio de empleo del departamento del Meta. (2010). *Causalidad del empleo informal en el espacio público de la zona centro de la ciudad de Villavicencio*. Villavicencio. Retrieved from  
[http://www.meta.gov.co/web/sites/default/files/ormet/2010/1.CAUSALIDAD\\_DEL\\_EMPLEO\\_INFORMAL\\_VILLAVICENCIO.pdf](http://www.meta.gov.co/web/sites/default/files/ormet/2010/1.CAUSALIDAD_DEL_EMPLEO_INFORMAL_VILLAVICENCIO.pdf)
- Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario LABOUR. (2018). *Informe: Perfil actual de la Informalidad en Colombia: Estructura y retos*. Bogotá. Retrieved from  
<https://www.labourosario.com/single-post/2018/05/25/Informe-Perfil-actual-de-la-Informalidad-en-Colombia-Estructura-y-retos>
- Observatorio Laboral para la Educación. (2014). *Vinculación laboral de recién graduados*. Retrieved from  
<http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-article-143157.html>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2010). Informe VI. Políticas de empleo para la justicia social y una globalización equitativa. In *Conferencia Internacional del Trabajo, 99a reunión* (p. 186). Ginebra. Retrieved from  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_140656.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_140656.pdf)
- Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico* (3rd ed.). Ginebra. Retrieved from  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_635149/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_635149/lang--es/index.htm)

- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2018). *Panorama de la pobreza rural en América Latina y el Caribe, soluciones del siglo XXI para acabar con la pobreza en el campo*. Santiago. Retrieved from <http://www.fao.org/3/CA2275ES/ca2275es.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*. Ginebra. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/WCMS\\_080536/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/WCMS_080536/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad*. Ginebra. Retrieved from [https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS\\_229414/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_229414/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (3 (Edición)). Ginebra. Retrieved from [https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_318173/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_318173/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. (Laura Addati, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel, & Isabel Valarino, Eds.). Retrieved from [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm)
- Presidente de la República de Colombia. Decreto 4691 de 2011 de diciembre 12 (2011). Colombia.
- Presidente de la República de Colombia. Decreto 659 de 2013 de Abril 5 (2013).
- Presidente de la República de Colombia. Decreto 1081 de 2015 de Mayo 26 (2015).
- Quejada Pérez, R., Yáñez Contreras, M., & Cano Hernández, K. (2014). Determinantes de la informalidad laboral: un análisis para Colombia. *Investigación & Desarrollo*, 22(1), 126–145. <https://doi.org/10.14482/I&D.V22I1.3078>
- Real Academia Española. (2017). Diccionario de la lengua española. Retrieved August 28, 2017, from <http://dle.rae.es/?id=Fy2OT7b>
- Restrepo, J. M. (2018). Ley de financiamiento traería más inversión al país, asegura Mincomercio. Colombia: RCN Radio. Retrieved from <https://www.rcnradio.com/economia/ley-de-financiamiento-traeria-mas-inversion-al-pais-asegura-mincomercio>
- Schneider, F. (2005). Shadow economies around the world: what do we really know? *European Journal of Political Economy*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2004.10.002>
- Servicio Nacional de Aprendizaje. Acuerdo 16 de 2012 Noviembre 27 (2012).
- Soto, S. I. (2018). “El 40 % del comercio en Medellín es informal”: Fenalco. Medellín, Colombia: TeleAntioquia noticias. Retrieved from

<http://www.teleantioquia.co/featured/el-40-del-comercio-en-medellin-es-informal-fenalco/>

Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social. Acuerdo 1035 de 2016 (2016).

Zahidi, S. (2016). The gig economy is changing the way we work. Now regulation must catch up | World Economic Forum. Retrieved November 20, 2018, from <https://www.weforum.org/agenda/2016/06/gig-economy-changing-work/>