

COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO FORMAL EN LAS MICROEMPRESAS DE ANTIOQUIA EN TIEMPOS DE COVID-19: Caso de las microempresas afiliadas a COMFAMA

CENTRO DE ESTUDIOS DE LA
empresa
micro®

L I D E R A N



COMPORTAMIENTO DEL EMPLEO FORMAL¹ EN LAS MICROEMPRESAS² DE ANTIOQUIA EN TIEMPOS DEL COVID-19³: Caso de las microempresas afiliadas a COMFAMA

Introducción

La magnitud de la informalidad laboral en Colombia, que para mayo de 2020 era aproximadamente de 46,8 % para las 23 ciudades y áreas metropolitanas, ha sido un problema que ha generado gran interés desde los empresarios, pasando por la academia hasta los hacedores de política pública; sin embargo, es de crucial importancia en tiempos de crisis dimensionar y entender el otro lado de la moneda, el mercado laboral formal.

Este último se asocia con las condiciones laborales, las cuales desempeñan un rol fundamental en el bienestar de los hogares por la vía de mejores salarios (con sus repercusiones en los niveles de ingreso de las familias) y de oportunidades presentes y futuras en el trabajo, que permiten el crecimiento y el desarrollo en un sentido económico y social, tanto del empleado como de una zona geográfica determinada (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2017 y Alaimo, Bosh, Kaplan, Pagés y Ripaní, 2016).

De acuerdo con el DANE, la población informal está compuesta por los ocupados patronos y asalariados que laboran en empresas de hasta 5 trabajadores; los cuenta propia que no son profesionales ni técnicos; los ayudantes familiares y el servicio doméstico. De tal manera que la población ocupada que no pertenece a estos grupos conformaría la población ocupada de manera formal. Otra medida de formalidad laboral es la denominada formalidad por seguridad social, correspondiente a las personas que cotizan a alguno de los componentes del sistema general de seguridad social: salud, pensiones y riesgos laborales o realizan aportes a parafiscales.

¹ Se entiende por empleo formal las microempresas que registran sus empleados a la caja de compensación familiar, para este caso de estudio COMFAMA.

² COMFAMA define la microempresa con el número de trabajadores que se encuentran en el rango de 1-19.

³ El período de estudio va del 1 de abril hasta junio 10.

En este sentido los datos de las cajas de compensación son una fuente importante de información y ayudan a entender de manera directa un poco más las características del mercado laboral “en tiempo real”. Por lo anterior, desde el CEM se decide hacer uso de esta información para hacer seguimiento al comportamiento del empleo formal en Antioquia en los meses de abril, mayo y junio, los cuales corresponden a períodos donde las medidas del confinamiento fueron más drásticas para los ciudadanos y las empresas, afectando negativamente a estas últimas en términos de ventas y contratación.

Según el DANE los ocupados para Medellín AM pasaron de 1.606.000, en el trimestre febrero-abril, a 1.507.000 en el trimestre marzo-mayo del año en curso, lo que evidencia una eventual reducción en todas las categorías de la ocupación, sin embargo es de interés anotar que de esta clasificación la más cercana a los empleados vinculados a caja es la que se denomina como empleados particulares, la cual reporto una disminución de 72.000 ocupados para el mismo período.

Así mismo el reporte de Comfama sobre afiliación de empleados de abril a junio en Antioquia señaló una reducción de 6,4 %, pasando de 262.521 empleados afiliados a 246.797, explicado por 12.293 microempresas que disminuyeron sus empleados. Los sectores que contribuyeron a esta reducción son: comercio y reparación de automotores, industrias manufactureras, construcción, alojamiento, servicios de comida, y actividades profesionales, científicas y técnicas.

En cambio, 5.380 microempresas de estos mismos sectores más agricultura, exceptuando alojamiento, contribuyeron al aumento de personal en 8,9 %. Si bien la mayor reducción e incremento de empleos se presentan en los mismos sectores, las actividades no son las mismas, por lo que vale la pena revisarlas con mayor detenimiento.

También son destacables los resultados en la variación de los empleados, ya que esto demuestra que en términos de contratación las microempresas más grandes, con mayor número de empleados, fueron las más afectadas 66,2 % prescindieron de una parte de su fuerza laboral en ese período de tiempo.

1. Caracterización de las microempresas y empleados formales

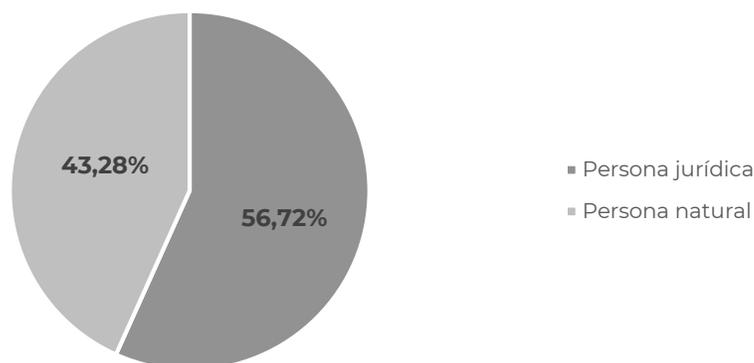
Esta sección describe las principales características de las microempresas y empleados formales con la información de la afiliación a la caja de compensación familiar, COMFAMA. En particular, se analiza la composición de las microempresas empleadoras por naturaleza jurídica, sector, y años de afiliación, y su comportamiento en contratación en los meses de abril, mayo, y junio.

A su vez, se analiza, a los trabajadores formales por género, rangos de edad, salario, afiliación por clase y tipo de empresa. Estas características son relevantes para identificar quiénes son los trabajadores formales en tiempos del COVID-19 y en qué condiciones enfrentan el mercado laboral.

I. Microempresas

La formalidad laboral está ligada al tamaño empresarial, a sus características productivas, naturaleza jurídica, y capacidad financiera. Para las más pequeñas y en especial las persona natural suele ser más costoso la formalización de sus empleados. De acuerdo con una encuesta realizada por ANIF (2018) a microempresarios los propietarios de empresas pequeñas contestaron que la formalización no genera grandes beneficios y, por lo tanto, los costos no son compensados. En el caso de la afiliación a la caja se evidenció que los empleadores con personería jurídica son mayoría, 56,72 %. (Gráfico 1).

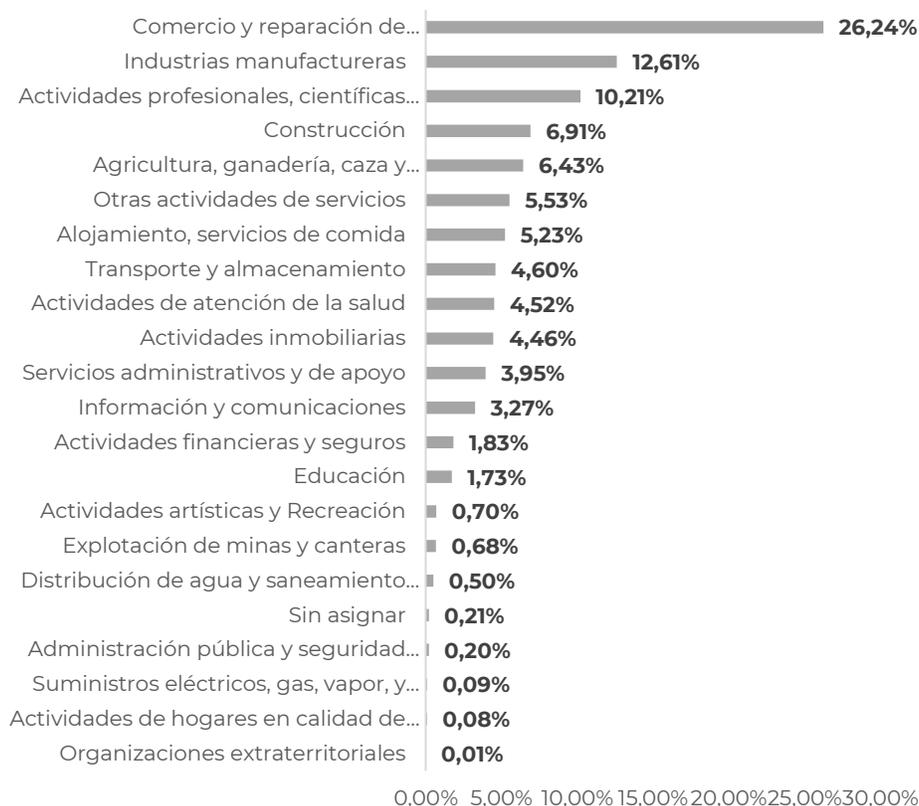
Gráfico 1. Participación de las microempresas empleadoras al 10 de junio según naturaleza jurídica



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

Según sector económico, las microempresas empleadoras se concentran principalmente en los sectores de comercio, industria manufacturera, actividades profesionales, construcción y agricultura, que sumadas representan 62,4 % (Gráfico 2). Esta distribución cambia si se analiza por naturaleza jurídica, como se observa en el Gráfico 3.

Gráfico 2. Participación de las microempresas empleadoras al 10 de junio, según sector



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

Las personas naturales se encuentran en sectores con menos restricciones de ingreso como comercio (31,52 %), alojamiento y servicios de comida (8,75 %), agricultura (10,40 %), actividades de atención a la salud, y transporte y almacenamiento. En cambio las jurídicas participan en mayor proporción en industria manufacturera, actividades profesionales, servicios administrativos, construcción y el resto de sectores (Gráfico 3).

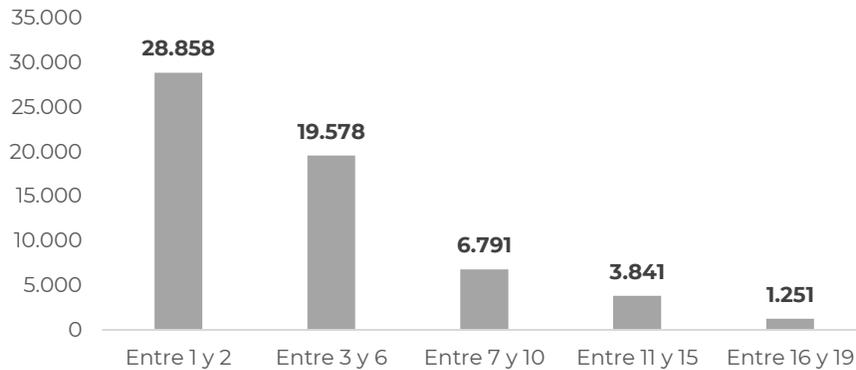
Gráfico 3. Participación de las microempresas empleadoras al 10 de junio según sector y naturaleza jurídica



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

La vinculación de personal entre las empresas micro se concentra en las unidades productivas que tienen entre 1 y 6 trabajadores, que sumados representan 83 % de la fuerza laboral.

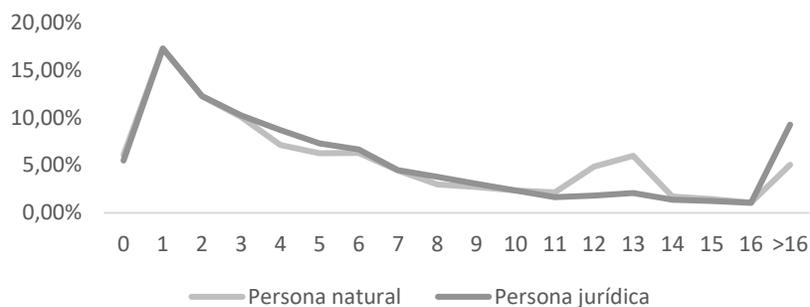
Gráfico 4. Número de microempresas según el rango de empleados reportados



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

La antigüedad de las microempresas afiliadas a Comfama, medida en número de años, señala que existe mayor participación en la afiliación de las microempresas en los primeros cinco años, y que después del sexto año la tendencia es a la baja como se presenta en el gráfico 4; aunque lo anterior es similar para los dos tipos de empleadores se observa que las sociedades o personas jurídicas son más estables que las personas naturales en el largo plazo.

Gráfico 5. Antigüedad de las microempresas empleadoras al 10 de junio (%)

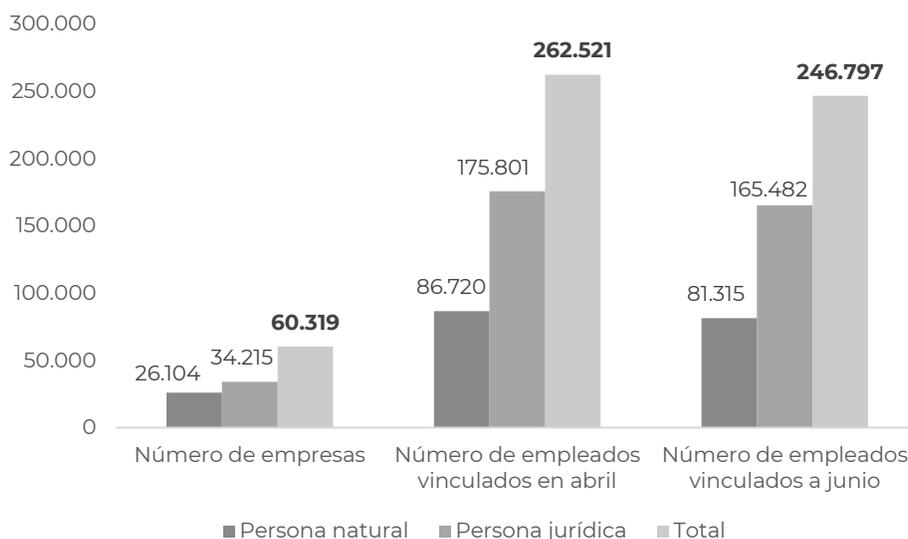


Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Unidad de investigaciones CCMA

II. Empleados

La literatura y evidencia en Colombia señala que la gran mayoría de generadores de empleo formal son empresas con personería jurídica, lo que se ratifica con la información de la caja de compensación: 67 % de la vinculación de empleados a Comfama, para abril y junio, fue realizada por empresas con dicha naturaleza.

Gráfico 6 Número de empleados vinculados a Comfama por naturaleza jurídica en abril y junio



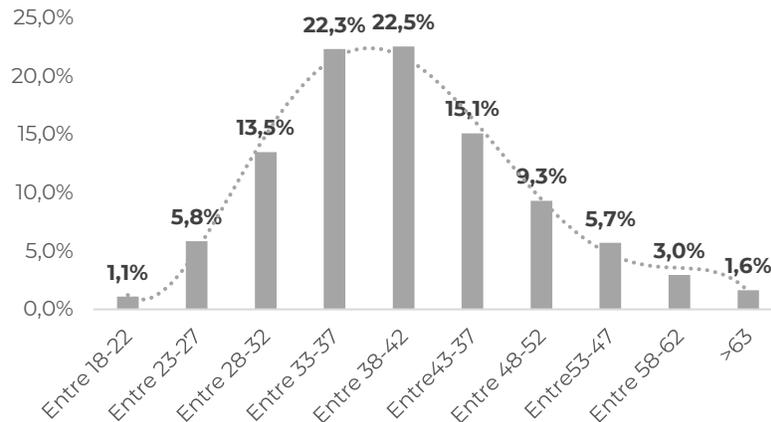
Según la OIT (2017), para el conjunto de países emergentes 83 % de los jóvenes está en la informalidad, en contraste con un 65 % de los adultos; estas proporciones para países desarrollados son de 19.2 % y 16.9 % respectivamente. Esta misma organización sostiene que en Colombia 4 de cada 10 jóvenes está sin empleo (OIT, 2017).

Como se observa en el gráfico 6, en Antioquia el empleo formal juvenil y en personas adultas mayores⁴ tiene baja participación respecto a los adultos, donde se concentra la mayor parte de la contratación; hecho que si bien hay que analizarlo para período más largos puede llamar la atención sobre las políticas públicas enfocadas en esta población.

De otro lado, el grupo de ocupados con edades entre 14 y 28 años, según información del DANE, ha sido proclive a estar en situación de desempleo e informalidad.

⁴ Adulto mayor por encima de 53 años

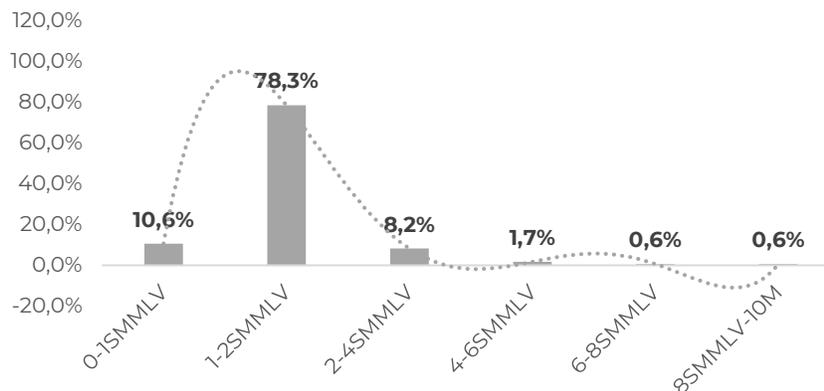
Gráfico 7. Distribución de la edad promedio de los empleados contratados a junio 10



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

En términos de salario la mayoría (78,3 %) de las microempresas afiliaron a sus empleados con salarios entre 1 y 2 SMMLV. En menor proporción, pero no menos importante los rangos entre 0-1, y 2-4 SMMLV. Lo que muestra que las condiciones laborales medidas en salarios para los trabajadores de Antioquia coinciden con las características de un tejido empresarial poco desarrollado y con bajos niveles de productividad.

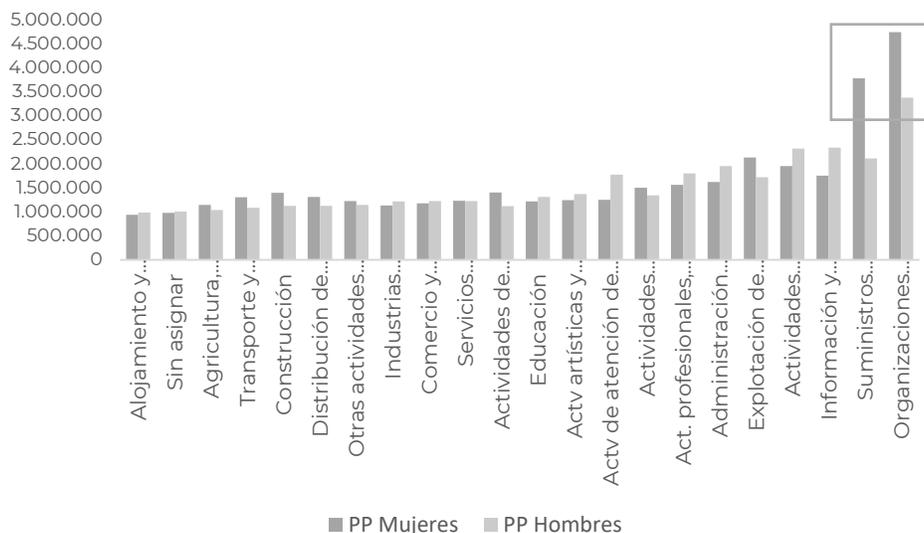
Gráfico 8. Distribución del salario promedio de los empleados a junio 10



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

En relación con el sector económico se halló que aquellos con bajas condiciones de acceso y escasas capacidades de agregación de valor contratan con salarios más bajos, ejemplo de ello son alojamiento y servicios de comida, agricultura, transporte, y construcción. Sucede lo contrario donde la complejidad es mayor: actividades profesionales, explotación de minas, información y comunicaciones, suministros de electricidad y las organizaciones extraterritoriales. En general los hombres reportan salario promedio más alto que las mujeres, aunque en algunos sectores estos fueron superados por las mujeres (Gráfico 9).

Gráfico 9. Promedio ponderado del salario según género y sector



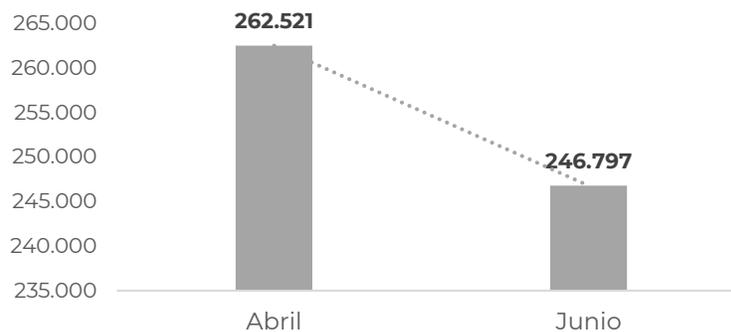
Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

2. Empleo y su variación en tiempos de crisis

Esta sección analiza la variación de las afiliaciones a Comfama entre abril y junio por sector, edad y salario. Al primero de abril de 2020 la caja de compensación reportaba 60.319 microempresas empleadoras que contrataban un total de 262.521 empleados; para junio, estas mismas redujeron su fuerza laboral en 6,4 %, pasando a 246.797 empleados afiliados, donde 58,4 % son hombres y 41,6 % mujeres.

A través de la variable personas a cargo, se tiene una aproximación sobre el impacto de la contratación en el círculo familiar⁵. Para el caso de los 246.797 empleados reportados a junio la cifra de personas a cargo era de 293.414. Este último dato es importante porque sumado con los empleados se tiene que la microempresa impactó alrededor de 540 mil personas en Antioquia poniendo en evidencia la labor de este segmento empresarial en el desarrollo social y económico de la región.

Gráfico 10. Número de empleados de microempresas afiliados a Comfama en abril y junio de 2020



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

Aunque el personal vinculado en Antioquia a junio se redujo en 6,4 %, 5.380 microempresas aumentaron su fuerza laboral y 42.646 lograron sostenerla. Las actividades donde se dinamizó la contratación fueron: comercio al por menor de productos farmacéuticos, confección de prendas de vestir, elaboración de productos metálicos, cría de ganado bovino, cultivo de hortalizas y transporte de carga por carreteras.

De otro lado, las actividades donde se reflejó una reducción en el personal vinculado fueron: comercio al por menor de prendas de vestir en establecimientos no especializados, expendio de comidas preparadas a la mesa, alojamiento en hoteles, actividades de arquitectura conexas a la consultoría, y construcción de edificios residenciales entre otras. (Tabla 1).

⁵ Círculo familiar: Hijos, conyugue y padres

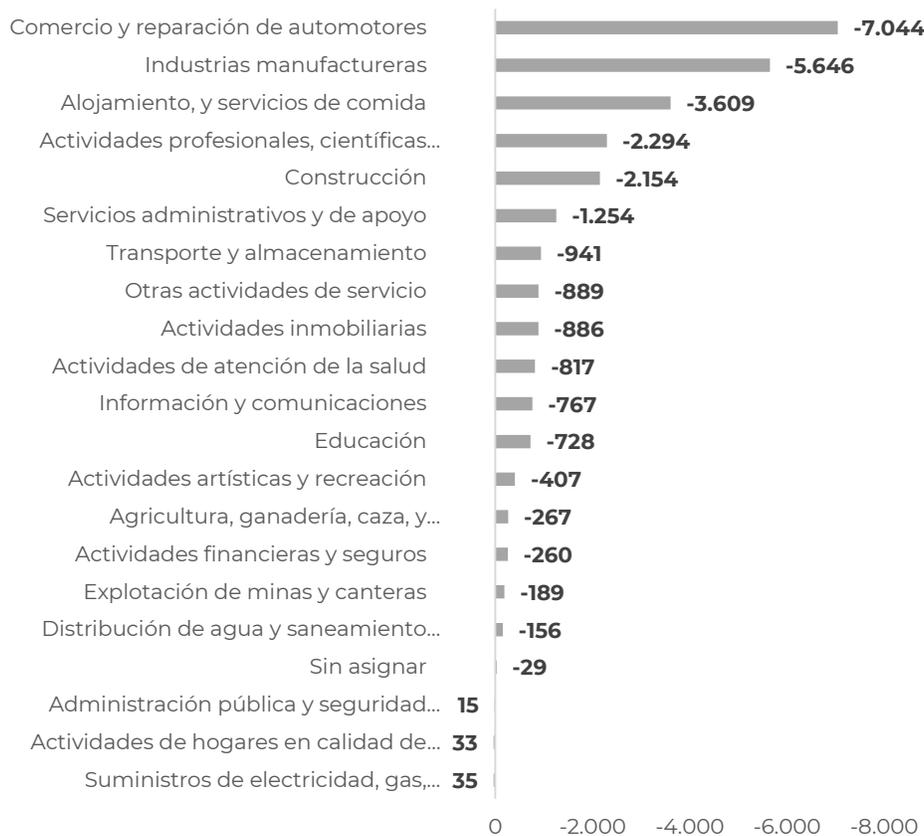
Tabla 1. Microempresas empleadoras que aumentaron, disminuyeron y mantuvieron igual su contratación por sector (%)

Sector	Aumentó	Disminuyó	Igual
Comercio y reparación automotores	25,48%	24,31%	26,90%
Industrias manufactureras	14,70%	16,11%	11,33%
Construcción	13,16%	11,31%	4,86%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	9,29%	8,60%	10,79%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, y pesca	7,29%	4,56%	6,86%
Transporte y almacenamiento	5,54%	4,43%	4,52%
Servicios administrativos y de apoyo	4,59%	4,86%	3,61%
Alojamiento, y servicio de comida	3,62%	8,98%	4,35%
Información y comunicaciones	3,33%	2,81%	3,39%
Otras actividades de servicios	3,05%	3,23%	6,50%
Actividades inmobiliarias	2,71%	2,79%	5,17%
Actividades de atención de la salud	2,23%	2,79%	5,31%
Actividades financieras y seguros	1,38%	1,21%	2,07%
Educación	1,34%	1,68%	1,79%
Explotación de minas y canteras	0,89%	0,72%	0,64%
Actividades artísticas y de recreación	0,43%	0,87%	0,69%
Distribución de agua y saneamiento ambiental	0,39%	0,36%	0,56%
Administración pública y seguridad social	0,26%	0,16%	0,21%
Suministros eléctricos, gas, vapor y aire	0,13%	0,07%	0,09%
Sin asignar	0,11%	0,11%	0,25%
Actividades de hogares en calidad de empleados	0,07%	0,03%	0,10%

Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

Con relación a la variación neta de los empleados afiliados entre abril y junio por sector, se halló que fue negativa para todos los sectores exceptuando administración pública, actividades de hogares en calidad de empleados, y suministros de electricidad. Ahora, los sectores donde mayor desvinculación se produjo en ese período de crisis son: comercio, industrias manufactureras, alojamiento y servicios de comida, actividades profesionales, científicas, construcción y servicios administrativos y de apoyo.

Gráfico 11. Variación neta de los empleados afiliados por sector



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

I. Afiliación de empleados por rangos de edad

La desvinculación de empleados es notoria y en especial en los rangos de edad entre 29-39 y 40-50 con participaciones de 60 % y 32 %, respectivamente. Los sectores que más desvincularon personal para estos dos rangos fueron: comercio, industrias manufactureras, construcción, actividades profesionales y alojamiento.

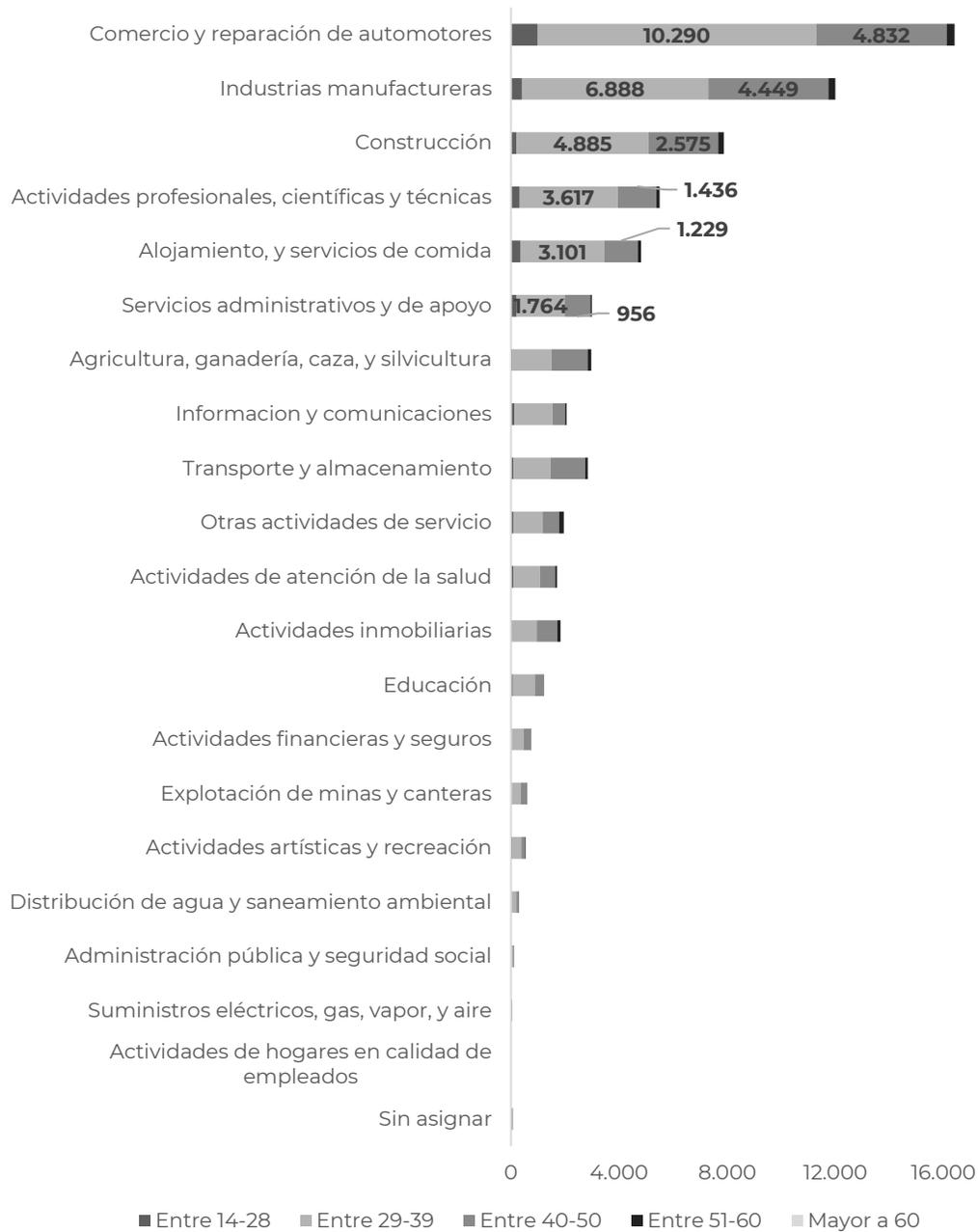
El empleo juvenil⁶ se vio afectado en menor proporción, aportando 5 % al total de la desvinculación. Los sectores que contribuyeron a esta cifra fueron: comercio, industrias manufactureras, alojamiento, actividades profesionales y servicios administrativos.

La disminución de los afiliados adultos mayores⁷ fue mínima, 0,2 %, y los sectores que la explicaron fueron: comercio, alojamiento, actividades inmobiliarios, y transporte y almacenamiento.

⁶ Está definido por el DANE por las personas que se encuentran entre 14 y 28 años

⁷ Esta definido por el DANE por las personas que son mayores a 60 años

Gráfico 12. Número de empleados desvinculados por sector y rango de edad



Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

Pese a que la reducción de personal fue superior, hubo incrementos en la vinculación de empleados - 38.538 personas-, en algunos sectores y rangos de edad. Por ejemplo la edad de las personas que más se vincularon en el periodo de crisis se encuentran en un rango de 29 a 39 años, seguidas de aquellas que se ubican entre 40 y 50 años. Aunque con menor participación, 4,6 %, los jóvenes también fueron contratados, y estos a su vez superaron la vinculación de adultos mayores a partir de 51 años, 1,9 %.

Entre los sectores que vincularon jóvenes en el período de crisis están: comercio, industria manufactureras, información y comunicaciones, construcción y actividades profesionales. Los adultos mayores fueron vinculados por la industria manufacturera, actividades inmobiliarias, agricultura y explotación de minas y canteras.

II. Afiliación de empleados por rango salarial

Los ingresos salariales en Colombia han sido estudiados ampliamente. La literatura ha identificado que el salario mínimo en Colombia es relativamente alto, por consiguiente, su efecto sobre el nivel de formalidad laboral es adverso, ya que se constituye en un desincentivo para contratar formalmente. Si a esto se le agrega la magnitud de los costos no salariales, que también son elevados (Arango y Flórez, 2017; Cavallo y Serebrisky, 2016), el efecto negativo de las cuarentenas y otras medidas contra el COVID-19 en la contratación es más fuerte.

En el caso de Comfama, la desvinculación de fuerza laboral fue una realidad que afectó a 66.792 empleados, principalmente aquellos que devengaban entre 1 y 2 salarios, 74 %. Con 12,4 % de participación se ubicaron en segundo lugar los afiliados que ganaban hasta un salario mínimo, seguido de los que ganan más de dos salarios cuyas contribuciones suman 13,7 %. (Tabla 2).

En todos los sectores la mayor desafiliación de trabajadores se produjo en aquellos que devengaban entre 0 y 2 salarios mínimos, siendo comercio el de mayor participación. Pese a que la desvinculación afectó a los trabajadores de menores salarios, hubo sectores donde los empleados con mayor salarios fueron los más afectados -proporcionalmente-, ejemplo de ello es el sector de suministro de electricidad, gas y agua.

En el caso del sector de información y comunicaciones si bien el mayor número de desvinculaciones se registró entre empleados que ganaban de 1 a 2 salarios mínimos, , fue el sector que registró las mayores desafiliaciones entre empleados que ganan más de 8 millones de pesos. (Tabla 2).

Tabla 2. Número de empleados desvinculados por sector y rango salarial

Sector/Rango salarial	Rango 1: Hasta 1	Rango 2: Entre 1-2	Rango 3: Entre 2-4	Rango 4: Entre 4-6	Rango 5: Entre 6-8	Rango 6: > 8 hasta 10Millones	Total empleados por sector
Comercio y reparación de automotores	1.749	12.895	1.563	172	39	23	16.441
Industrias manufactureras	1.094	10.018	791	70	41	16	12.030
Construcción	1.915	5.021	882	64	11	3	7.896
Alojamiento, y servicios de comida	1.053	3.679	78	6	2	12	4.830
Actividades profesionales, científicas y técnicas	561	3.112	1.404	369	43	28	5.517
Agricultura, ganadería, caza, y silvicultura	267	2.573	113	25	0	1	2.979
Transporte y almacenamiento	417	2.236	167	43	0	3	2.866
Servicios administrativos y de apoyo	415	2.223	322	17	15	12	3.004
Otras actividades de servicio	224	1.568	163	13	6	0	1.974
Actividades inmobiliarias	101	1.388	279	73	7	5	1.853
Actividades de atención de la salud	86	1.215	365	29	13	2	1.710
Información y comunicaciones	120	1.059	526	249	69	44	2.067
Educación	83	1.008	129	0	2	0	1.222
Actividades artísticas y recreación	42	448	45	0	9	0	544
Actividades financieras y seguros	9	347	317	43	22	9	747
Explotación de minas y canteras	92	241	174	72	16	10	605
Distribución de agua y saneamiento ambiental	24	238	14	10	0	0	286
Administración pública y seguridad social	5	61	28	6	2	6	108
Sin asignar	0	52	0	0	0	0	52
Actividades de hogares en calidad de empleados	0	15	0	0	0	0	15
Suministros de electricidad, gas, vapor, y aire	0	6	22	2	0	16	46
Organizaciones extraterritoriales	0	0	0	0	0	0	0
Total empleados por rango salarial	8.257	49.403	7.382	1.263	297	190	66.792

Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

De otro lado, en relación con el incremento de las vinculaciones, estas se dieron principalmente en: comercio, industria manufacturera, construcción, agricultura y actividades profesionales. Estos sectores vincularon, mayoritariamente, personal entre 0 y 2 salarios mínimos; mientras que las actividades profesionales, e información y comunicaciones, dirigieron su contratación hacia un personal con rangos salariales más altos. (Tabla 3).

Tabla 3. Número de empleados vinculados por rango salarial y sector

Sector/Rango salarial	Rango 1: Hasta 1	Rango 2: Entre 1-2	Rango 3: Entre 2-4	Rango 4: Entre 4-6	Rango 5: Entre 6-8	Rango 6: > 8smmlv hasta 10Millones	Total empleados por sector
Comercio y reparación de automotores	1.123	7.475	635	88	56	20	9.397
Industrias manufactureras	705	5.310	331	12	22	4	6.384
Construcción	1.117	4.347	259	19	0	0	5.742
Agricultura, ganadería, caza, y silvicultura	278	2.330	66	21	17	0	2.712
Actividades profesionales, científicas y técnicas	336	1.917	642	227	59	42	3.223
Transporte y almacenamiento	323	1.502	90	10	0	0	1.925
Servicios administrativos y de apoyo	390	1.253	70	28	0	9	1.750
Otras actividades de servicio	66	905	92	11	11	0	1.085
Alojamiento, y servicios de comida	307	900	14	0	0	0	1.221
Actividades inmobiliarias	88	723	117	19	20	0	967
Actividades de atención de la salud	63	665	163	2	0	0	893
Información y comunicaciones	90	532	443	148	37	50	1.300
Educación	45	388	55	0	6	0	494
Explotación de minas y canteras	45	325	11	22	13	0	416
Actividades financieras y seguros	38	237	191	10	11	0	487
Distribución de agua y saneamiento ambiental	19	103	6	0	2	0	130
Actividades artísticas y recreación	31	99	5	0	2	0	137
Administración pública y seguridad social	0	97	22	0	4	0	123
Suministros de electricidad, gas, vapor, y aire	0	47	21	13	0	0	81
Actividades de hogares en calidad de empleados	17	31	0	0	0	0	48
Sin asignar	0	23	0	0	0	0	23
Total empleados por rango salarial	5.081	29.209	3.233	630	260	125	38.538

Fuente: Unidad BI del negocio familias COMFAMA
Cálculos: Centro de Estudios de la Empresa Micro

Referencias

Alaimo, V., Bosh, M., Kaplan, D., Pagés, C., y Ripaní, L. (2016). Empleos para crecer. Washington D.C., Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo. Unidad de Mercados Laborales.

Arango, L.E y Flórez, L.A (2017). Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia. Borradores de Economía,1023. Recuperado de: <https://www.banrep.gov.co/es/borrador-1023>.

Asociación Nacional de Instituciones Financieras. (18 de junio de 2018). Grados de formalización en las microempresas de Colombia. Comentario Económico del día. Recuperado de <http://anif.co/sites/default/files/jun18-18.pdf>

Cavallo, E. y Serebrisky, T. (Eds.). (2016). Ahorrar para desarrollarse: Cómo América Latina y el Caribe puede ahorrar más y mejor. Washington, Estados Unidos: BID.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Panorama laboral América Latina y el Caribe. Lima, Perú: OIT Oficina regional para América Latina y el Caribe.

