

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2026,
Volumen 10, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i1

DISPARIDADES EN GARANTÍAS LABORALES ENTRE TRABAJADORES FORMALES E INFORMALES

**DISPARITIES IN LABOR GUARANTEES BETWEEN FORMAL AND
INFORMAL WORKERS**

Jenny Pérez Acosta

Universidad internacional Iberoamericana UNINI Mexico

Disparidades en Garantías Laborales entre Trabajadores Formales e Informales

Jenny Pérez Acosta¹

Jennypacostadian@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0544-7744>

Universidad internacional Iberoamericana UNINI Mexico

RESUMEN

La alta tasa de informalidad laboral en Colombia afecta a casi la mitad de la población económicamente activa, generando desigualdades en los derechos y protección social de los trabajadores. El objetivo de este estudio es analizar las disparidades en las garantías laborales en los trabajadores formales e informales. Se realizó una revisión sistemática de la literatura mediante la metodología PRISMA de estudios publicados entre el año 2010 y 2023 en el contexto laboral colombiano. Los resultados evidencian limitaciones en acceso a seguridad social, estabilidad laboral y condiciones de trabajo dignas, así como efectos de precarización y desigualdad social. Factores estructurales e históricos han profundizado estas brechas, así como políticas recientes como el apoyo al empleo formal. Se concluye de esta manera, que reducir estas disparidades es fundamental para avanzar hacia un mercado laboral, equitativo, justo y sostenible.

Palabras clave: formalización del empleo, normas laborales, seguridad social laboral, equidad en el trabajo, condiciones laborales

¹ Autor principal

Correspondencia: Jennypacostadian@gmail.com

Disparities in Labor Guarantees between Formal and Informal Workers

ABSTRACT

The high rate of informal employment in Colombia affects almost half of the economically active population, generating inequalities in workers' rights and social protection. The objective of this study is to analyze the disparities in labor guarantees between formal and informal workers. A systematic literature review was conducted using the PRISMA methodology of studies published between 2010 and 2023 in the Colombian labor context. The results reveal limitations in access to social security, job stability, and decent working conditions, as well as the effects of precariousness and social inequality. Structural and historical factors have deepened these gaps, in addition to recent policies such as support for formal employment. It is concluded that reducing these disparities is essential to moving toward an equitable, fair, and sustainable labor market.

Keywords: employment formalization, labour standards, social security, quality of working life, working conditions

*Artículo recibido 10 diciembre 2025
Aceptado para publicación: 10 enero 2026*



INTRODUCCIÓN

En América Latina, se acepta ampliamente que la informalidad laboral es un problema significativo, especialmente en naciones como Perú y Colombia, donde la situación es particularmente preocupante. Sin embargo, las estadísticas que respaldan esta afirmación rara vez son examinadas detenidamente, especialmente en el contexto de Colombia. Esta falta de análisis detallado puede atribuirse en parte a una falta de atención institucional.

La siguiente tabla presenta la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) en Colombia que se encuentra en diferentes situaciones laborales desde 2017 hasta 2023. Los datos incluyen aquellos que no cotizan a la seguridad social, los que cotizan al menos dos meses, cuatro meses y doce meses al año. También se incluye la variación en puntos porcentuales (Pps) de cada categoría con respecto a 2017.

Tabla 1

Proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) en Colombia y su Cotización a la Seguridad Social (2017-2023)

<i>Año</i>	<i>No Cotiza</i>	<i>Al menos 2 meses</i>	<i>Al menos 4 meses</i>	<i>12 meses</i>	<i>Var.pps [1] no cotiza</i>	<i>Var. Pps Al menos 2 meses</i>	<i>Var.Pps al menos 4 meses</i>	<i>Var.pps 12 meses</i>
2017	52%	45%	40%	22%	0	0	0	0
2018	51%	46%	41%	23%	-1	1	1	1
2019	49%	48%	43%	23%	-3	3	3	1
2020	50%	47%	41%	23%	-3	2	1	1
2021	46%	52%	46%	24%	-6	7	6	2
2022	45%	53%	47%	25%	-7	8	7	3
2023	44%	54%	48%	26%	-8	9	8	7

[1] Variación en Puntos Porcentuales

Fuente: elaboración propia datos tomados de (DANE, 2021a)

La evolución de la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) en Colombia que cotiza a la seguridad social entre 2017 y 2023 revela cambios importantes en la formalización laboral y la cobertura de la seguridad social. Se observa una disminución continua en el porcentaje de la población

que no cotiza a la seguridad social, pasando del 52% en 2017 al 44% en 2023. Esta reducción de 8 puntos porcentuales puede indicar una mejora en la formalización laboral. No obstante, aún representa una proporción significativa de la PEA, lo que sugiere que persiste una parte considerable de la población trabajadora que no está cubierta por los sistemas de seguridad social.

El porcentaje de personas que cotizan al menos dos meses al año ha aumentado de 45% en 2017 a 54% en 2023, lo que representa una variación positiva de 9 puntos porcentuales. Este incremento sugiere que más trabajadores están obteniendo empleos con cierta regularidad de cotización. La mayor regularidad en la cotización, aunque no continua durante todo el año, puede ser un indicio de una tendencia hacia una mayor formalización y estabilidad laboral, permitiendo a más trabajadores acceder a algunos beneficios de la seguridad social.

De manera similar, la proporción de aquellos que cotizan al menos cuatro meses al año ha subido de 40% en 2017 a 48% en 2023, con una variación de 8 puntos porcentuales. Este aumento refleja una mayor estabilidad en los empleos que permiten la cotización a la seguridad social por periodos más prolongados. La cotización por al menos cuatro meses puede implicar que los trabajadores tienen empleos relativamente más estables que aquellos que cotizan solo dos meses, lo cual es una señal positiva para la formalización laboral.

Los trabajadores que cotizan durante todo el año han mostrado un incremento más modesto, pasando del 22% en 2017 al 26% en 2023. Aunque la variación es menor (4 puntos porcentuales), este crecimiento es significativo porque implica una mayor cobertura de la seguridad social y mejores condiciones laborales. La cotización durante todo el año sugiere que estos trabajadores tienen empleos formales y estables que les permiten acceder plenamente a los beneficios de la seguridad social, lo que es crucial para su bienestar y protección laboral.

Al analizar, los datos indican mejoras en la formalización del empleo y en la cobertura de la seguridad social en Colombia entre 2017 y 2023. Se ha observado una disminución en el porcentaje de trabajadores que no cotizan y un aumento en aquellos que cotizan al menos dos, cuatro y doce meses al año. Aunque estos cambios son positivos, aún existe una proporción considerable de la PEA que no cotiza a la seguridad social, lo que resalta la necesidad de continuar implementando políticas públicas efectivas para fomentar la formalización laboral y proteger a los trabajadores informales. La mejora en la

regularidad y estabilidad de la cotización a la seguridad social es esencial para avanzar hacia un mercado laboral más equitativo y protegido.

Sorprendentemente, la cifra más comúnmente citada en los medios como medida de formalidad laboral se refiere a aquellos que cotizan al menos dos meses al año, la cual ha oscilado entre el 45% y el 54% durante el período 2017-2023. Este enfoque puede llevar a una conclusión errónea de que la informalidad laboral es "solo" del 46% en 2023, ignorando el hecho de que una gran parte de la población no cotiza de manera continua ni está completamente cubierta por el sistema de seguridad social. De hecho, métricas más rigurosas que consideran la continuidad de la cotización y la cobertura completa indican que la informalidad laboral sigue siendo significativamente alta, superando el 70% cuando se analizan las cifras de aquellos que no cotizan en absoluto o lo hacen de manera insuficiente.

Además, en la Constitución Política de Colombia, el trabajo se reconoce como un derecho y una obligación social en el artículo 25, mientras que el artículo 49 garantiza a todos los ciudadanos el acceso a servicios que promuevan, protejan y restauren la salud. Estos derechos son considerados fundamentales para el bienestar integral de los individuos, abarcando aspectos físicos, psicológicos, económicos y materiales. Estos mandatos constitucionales están respaldados por acuerdos con organizaciones multilaterales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La ONU, en su Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, establece el derecho al trabajo en su artículo 23, enfatizando la importancia de una remuneración justa y satisfactoria, así como la libertad de elección de empleo. Además, la OIT ha definido el concepto de "trabajo decente" y establece la responsabilidad de los Estados de promoverlo y asegurarlo.

Sin embargo, las consideraciones sobre el derecho al trabajo en Colombia se ven desafiadas por la realidad de que el 49% de la población del país se encuentra en condiciones laborales de informalidad, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del año 2019. La informalidad laboral se entiende como actividades económicas realizadas por trabajadores y unidades económicas que carecen de respaldo formal, según la definición de la OIT de 2015. Esto plantea importantes desafíos para garantizar los derechos laborales y de salud de la población colombiana (OIT;2019).



La alta tasa de informalidad laboral en Colombia plantea importantes desafíos para su sistema económico y social. Esta situación no solo implica la carencia de derechos y garantías para los trabajadores, sino que también tiene un impacto negativo en la estabilidad y el desarrollo sostenible del país. La informalidad laboral se traduce en una menor recaudación de impuestos, lo que limita la capacidad del Estado para invertir en infraestructura y servicios públicos de calidad.

Además, dificulta la implementación efectiva de políticas laborales y de seguridad social, lo que afecta la equidad y el bienestar de toda la sociedad. Para abordar este desafío, es esencial promover estrategias que fomenten la formalización laboral y creen un entorno favorable para un crecimiento económico sostenible, asegurando así condiciones laborales dignas y derechos fundamentales para todos los trabajadores en el país.

La informalidad laboral en Colombia, según datos del DANE en 2021, afecta directamente dos derechos fundamentales: el derecho al trabajo decente, establecido por la OIT en 2001 y respaldado por acuerdos del Estado colombiano, y el derecho a la salud, parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible del Milenio promovidos por el PNUD. Esta situación genera una realidad compleja en la que una parte significativa de la población carece de condiciones laborales adecuadas y acceso a servicios de salud de calidad. La informalidad no solo implica la falta de derechos laborales básicos, sino que también dificulta el acceso a beneficios como seguridad social y pensiones, y limita las oportunidades de crecimiento profesional y acceso a créditos. Esto contribuye a la perpetuación de la desigualdad y vulnerabilidad económica. Es esencial implementar políticas que promuevan la formalización laboral y garanticen el pleno ejercicio de estos derechos para todos los ciudadanos en Colombia.

Se identifican varias causas que explican la prevalencia del trabajo informal en Colombia, como limitaciones en la capacitación de los individuos, necesidades económicas no satisfechas, dificultades para acceder al empleo formal y una amplia gama de "oportunidades" en este ámbito laboral (Cuesta, 2021). Ante esta situación, la actuación del Estado colombiano ha sido ambivalente: por un lado, se establecen disposiciones para facilitar la transición de la informalidad a la formalidad o al emprendimiento; por otro lado, se pasan por alto medidas más enérgicas para promover este cambio de situación laboral en la población afectada.

Esta dualidad en la actuación estatal refleja la complejidad del fenómeno. Si bien el trabajo informal puede ser una fuente de subsistencia para muchas personas con dificultades para acceder al mercado laboral formal, también plantea desafíos en términos de derechos laborales, protección social y calidad de vida. Por lo tanto, se necesitan políticas públicas integrales que fomenten la formalización laboral y brinden apoyo y oportunidades para los trabajadores informales. Esto implica medidas económicas, así como acciones para promover la capacitación, el emprendimiento y la innovación. De esta manera, se puede avanzar hacia un mercado laboral más inclusivo y equitativo en Colombia.

La informalidad laboral en Colombia es un problema significativo que afecta a una parte importante de la población, con repercusiones directas en el ejercicio de sus derechos económicos y en la calidad de vida en general. La ambigüedad en la actuación del Estado y las diversas razones que impulsan la preferencia por el trabajo informal destacan la necesidad de analizar detalladamente las condiciones jurídicas en materia de derechos humanos y su efectiva garantía para establecer la formalidad laboral en el país. Surge así la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la disparidad en las garantías de los derechos laborales y conexos entre los trabajadores en la formalidad y aquellos en la informalidad laboral, según la literatura disponible? Este interrogante busca explorar la efectividad de las disposiciones legales y políticas públicas en la transición hacia un mercado laboral más formal y equitativo, considerando la complejidad de este fenómeno y su impacto en el bienestar de los ciudadanos. Sin embargo, la magnitud y las implicaciones de estas disparidades en términos de garantías laborales y protección social aún no han sido exhaustivamente exploradas y documentadas en la literatura existente. Por lo tanto, esta investigación busca llenar este vacío mediante un análisis detallado de la literatura disponible sobre el tema, con el fin de comprender mejor las diferencias en las condiciones laborales y sus efectos en el bienestar de los trabajadores, así como identificar posibles áreas de intervención y mejora en las políticas públicas.

Además, esta investigación es relevante en el contexto actual de la pandemia de COVID-19, que ha exacerbado las desigualdades laborales y sociales en todo el mundo, incluido Colombia. La crisis sanitaria ha puesto de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores informales y la importancia de garantizar condiciones laborales dignas y protección social para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral. Por lo tanto, esta investigación no solo contribuirá al

conocimiento académico sobre el tema, sino que también proporcionará información valiosa para la formulación de políticas destinadas a abordar las disparidades en las garantías de los derechos laborales y promover un mercado laboral más equitativo y sostenible en el país.

METODOLOGIA

La presente investigación se centra en evaluar la disparidad en las garantías de los derechos laborales y conexos entre los trabajadores en la formalidad y aquellos en la informalidad laboral, a partir de la literatura disponible. La pregunta de investigación formulada busca entender esta diferencia crucial: ¿Cuál es la disparidad en las garantías de los derechos laborales y conexos entre los trabajadores en la formalidad y aquellos en la informalidad laboral, según la literatura disponible? El enfoque de la investigación es interpretativo, utilizando un marco hermenéutico para profundizar en la comprensión de las condiciones jurídicas y su implementación en ambos contextos laborales.

La hipótesis de investigación plantea que las condiciones jurídicas en materia de derechos humanos no se garantizan de manera integral para establecer la formalidad laboral en el país (H1). A pesar de la existencia de marcos legales específicos, se sostiene que la implementación y aplicación efectiva de estos derechos se ve afectada por diversos obstáculos, incluyendo deficiencias en la regulación, limitaciones en la capacidad de supervisión y cumplimiento por parte de las autoridades, así como la presencia de prácticas informales arraigadas en determinados sectores económicos. Esta disparidad en la garantía de derechos refleja una problemática estructural que requiere un análisis detallado para proponer soluciones efectivas que promuevan la equidad y la protección laboral en Colombia.

El enfoque metodológico adoptado para llevar a cabo esta revisión sistemática es de naturaleza cualitativa, centrado en la interpretación histórica de estudios pertinentes sobre las garantías de los derechos laborales y conexos entre trabajadores en la formalidad y aquellos en la informalidad laboral, publicados en los últimos años. Para alcanzar este objetivo, se aplicó el método de análisis documental, respaldado por la técnica de revisión sistemática de literatura, en línea con los lineamientos establecidos por la metodología PRISMA.

RESULTADOS

Una vez concluida la fase de selección, se procedió a la síntesis de los resultados con el propósito de comparar los diferentes estudios incorporados en el análisis sobre la disparidad en las garantías de los derechos laborales entre trabajadores formales e informales. Este proceso se fundamentó en la consideración de varios datos relevantes, que incluyeron autores, año de publicación, metodología empleada, objetivos de cada estudio, resultados obtenidos y conclusiones. La información recopilada facilitó un análisis comparativo completo y estructurado, brindando una visión general de los diversos enfoques, hallazgos y conclusiones de los estudios seleccionados.

Esta etapa resultó crucial para identificar similitudes, diferencias y tendencias en la investigación abordada, proporcionando así una base sólida para la interpretación y discusión de los resultados en el marco de la investigación sobre la disparidad en las garantías laborales. De entre los numerosos artículos revisados, se seleccionaron aquellos más pertinentes para abordar específicamente la temática planteada en esta investigación. Esto proporciona una visión clara y precisa sobre la disparidad en las garantías de los derechos laborales entre trabajadores formales e informales, enriqueciendo el entendimiento sobre esta problemática y ofreciendo insights relevantes para futuras investigaciones y políticas laborales.

Al aplicar las ecuaciones de búsqueda diseñadas para explorar los derechos laborales, se logró recopilar una amplia gama de estudios relevantes que abordan diversos aspectos de este tema crucial. Los resultados obtenidos reflejan un panorama multifacético de la situación de los derechos laborales, tanto en el contexto de los trabajadores formales como en el de aquellos en situación de informalidad. A través de la revisión sistemática de la literatura, se pudo examinar en detalle las garantías y protecciones ofrecidas a los trabajadores en ambos sectores, así como las disparidades existentes entre ellos. Además, se identificaron patrones y tendencias emergentes que arrojan luz sobre los desafíos y oportunidades en materia de derechos laborales en diferentes contextos geográficos y socioeconómicos. En este sentido, los resultados de la búsqueda proporcionan una base sólida para analizar y comprender más a fondo la complejidad de esta temática y sus implicaciones para el bienestar y la equidad laboral.

Exploración de Derechos Laborales

Autores como Todolí (2021), describen que el actual panorama laboral, está caracterizado por nuevas formas de organización empresarial, por lo que es fundamental considerar un enfoque renovado respecto



al concepto de trabajador. Se hace necesario adoptar una perspectiva menos restrictiva en la aplicación de las normas laborales, que se adapte a las cambiantes dinámicas laborales. El modelo de regulación laboral actual se centra en la idea de dependencia jurídica, donde la sumisión a las directrices y el control por parte del empleador en la prestación de servicios son aspectos fundamentales del contrato laboral. Este cambio de paradigma refleja la necesidad de actualizar y adecuar las normativas laborales a la realidad del mercado laboral contemporáneo.

El surgimiento del Derecho del trabajo como una rama jurídica específica se relaciona con la generalización del trabajo realizado bajo condiciones de dependencia y ajenidad, especialmente durante la Revolución Industrial. Este proceso de desvinculación de otras ramas del derecho se debe a una serie de factores históricos interrelacionados. En primer lugar, aspectos sociológicos, como las repercusiones económicas de la Revolución Industrial, jugaron un papel crucial. Además, la insuficiente regulación legal en ese momento fue un factor determinante. La respuesta de los trabajadores frente a la desigualdad social y la falta de poder de negociación también contribuyó a este cambio. Por último, el intervencionismo estatal tuvo un papel importante en la integración del conflicto social, llevando a la separación y consolidación del Derecho del trabajo como una rama legal independiente. Estos factores históricos convergieron para establecer las bases del Derecho del trabajo como disciplina jurídica específica (Sala & López, 2001).

La modernización de las técnicas en el campo, junto con la liberalización del mercado laboral y la desaparición de la servidumbre, provocaron un éxodo de la población rural hacia las ciudades para satisfacer la creciente demanda de mano de obra en los nuevos centros de producción. Este fenómeno coincidió con una notable disminución en la mortalidad a partir de 1750, lo que resultó en un aumento demográfico global y una mayor demanda de bienes de consumo (Sala & López, 2001).

Por otro lado, la tecnificación de la industria y la producción en masa condujo a la separación entre el capital y el trabajo. Durante la Edad Moderna, ya se observaba una desconexión entre el trabajo y la comercialización de los productos, lo que reducía el poder de negociación del artesano. Con la industrialización, esta disociación se intensificó, ya que los trabajadores no solo se alejaron del mercado, sino también de los medios de producción necesarios para fabricar. En este proceso, los artesanos, antes propietarios de sus talleres, vieron cómo estos ya no eran suficientes, ya que la tecnología, en forma de

maquinaria, se volvía indispensable para una producción eficiente. Además, la producción en masa permitió economías de escala que redujeron los precios, lo que hizo inviable la producción eficiente en pequeños talleres, destacando la necesidad de grandes infraestructuras para desarrollar dichas economías de escala (Palomeque,1989).

La introducción de la tecnología en la industria y el uso de maquinaria productiva tuvieron como consecuencia la fungibilidad de la mano de obra. Anteriormente, los artesanos requerían años de aprendizaje para producir piezas y productos, pero con la llegada del obrero de fábrica, este proceso de aprendizaje se aceleró significativamente. Esto resultó en una reducción del poder de negociación del trabajador, ya que los trabajadores se volvieron fácilmente intercambiables (Stone,2004). La menor necesidad de una formación costosa aumentó drásticamente el número de demandantes de empleo para cada puesto disponible. Dado que los comerciantes asumían la función de contacto con los clientes, los trabajadores quedaban "ocultos" para el consumidor final, mientras que los medios de producción estaban en manos de los capitalistas. Además, como no se requería una formación específica para este tipo de trabajo, los trabajadores carecían de poder de negociación para establecer o discutir las condiciones laborales.

Además, la evolución del Derecho del Trabajo se divide en tres periodos distintivos. El primero abarca desde sus inicios hasta la Segunda Guerra Mundial, durante el cual se establecieron sus fundamentos como disciplina independiente. Luego, surge lo que se conoce como la edad de oro del Derecho del Trabajo, caracterizada por la expansión de las protecciones individuales y colectivas, principalmente impulsadas por la construcción del Estado del Bienestar y el fortalecimiento sindical. Sin embargo, este período llega a su fin alrededor de los años 70, marcado por la crisis del petróleo, dando paso a un declive del Derecho del Trabajo en medio del auge de políticas económicas neoclásicas y del neoliberalismo político, que promueven la reducción del Estado de Bienestar (Todolí,2021).

La conexión entre el Derecho laboral y los Derechos Humanos se establece de manera directa a través de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la cual incorpora varios principios fundamentales del Derecho del trabajo. Por ejemplo, el artículo 23 de esta Declaración garantiza el derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, a igual salario por trabajo igual, y a la fundación de sindicatos. Asimismo, el artículo 24 asegura el derecho al descanso, al disfrute del tiempo

libre y a vacaciones pagadas. Estas disposiciones laborales se complementan con otras garantías de Derechos Humanos, como la prohibición de la esclavitud, el derecho a la vida, la libertad y la seguridad, la no discriminación, la libertad de expresión, el derecho de reunión y el acceso a la Seguridad Social. En la Constitución Política de Colombia de 1991, se destaca el papel fundamental del trabajo como un derecho y una obligación social, recibiendo una protección especial del Estado en todas sus formas. Tanto el preámbulo como los artículos 25 y 53 de la Constitución enfatizan la importancia del trabajo para el progreso del país y establecen los principios mínimos fundamentales del trabajo, incluyendo igualdad de oportunidades, remuneración justa y estable, estabilidad laboral, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos, protección especial a grupos vulnerables como mujeres y menores, entre otros aspectos. Además, se menciona la seguridad social como un componente esencial para garantizar la calidad de vida de las personas, establecida posteriormente por la Ley 100 de 1993. Este marco constitucional refleja la respuesta de Colombia a los desafíos del sistema productivo global y la implementación del estado social de derecho en el país, en línea con la globalización económica y el neoliberalismo político (Castro,2020).

La Corte Constitucional de Colombia ha otorgado al trabajo una calidad especial como derecho fundamental, destacando su papel como valor fundamental del Estado Social de Derecho y como principio rector del ordenamiento jurídico. En sus pronunciamientos, la Corte ha señalado que el trabajo orienta las políticas públicas y legislativas para garantizar condiciones dignas y justas en el ejercicio laboral. Además, se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, con un núcleo de protección subjetiva que lo califica como fundamental y con contenidos de desarrollo progresivo en el ámbito económico y social. Esto se refleja en el artículo 25 de la Constitución, que establece la especial protección del Estado al trabajo en todas sus modalidades.

En conclusión, al explorar los derechos laborales y su evolución histórica, queda claro que el panorama laboral actual demanda un enfoque renovado y menos restrictivo respecto al concepto de trabajador. Las nuevas formas de organización empresarial, junto con los avances tecnológicos, han transformado las dinámicas laborales y han impactado significativamente en las relaciones laborales y en el poder de negociación de los trabajadores. En este sentido, es fundamental actualizar y adecuar las normativas laborales a la realidad del mercado contemporáneo para garantizar condiciones dignas y justas en el

ejercicio del trabajo. En el contexto colombiano, la Constitución de 1991 reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, otorgándole una protección especial del Estado en todas sus formas. Esta respuesta constitucional refleja la importancia y el valor que se le atribuye al trabajo en la sociedad colombiana, así como la necesidad de promover condiciones laborales equitativas y justas para todos los trabajadores.

Formalidad laboral

Según Hall (2010), la formalización es un proceso presente en muchas organizaciones, y es crucial estudiar sus características, variables y su impacto en los individuos para comprender el funcionamiento de estas entidades. La formalización incluye reglas y procedimientos diseñados para manejar las contingencias organizativas, lo que implica establecer objetivos, organizar de manera clara y eficiente, y especificar cada detalle de las tareas a realizar. Por otro lado, Hall (2010) afirma que entender y aplicar el proceso de formalización laboral es esencial en las organizaciones. Desde la perspectiva de Pages (2016), la formalidad laboral garantiza seguridad social para los trabajadores en aspectos como salud, pensiones y otras contingencias, independientemente de las obligaciones de las empresas y los trabajadores” (p. 8).

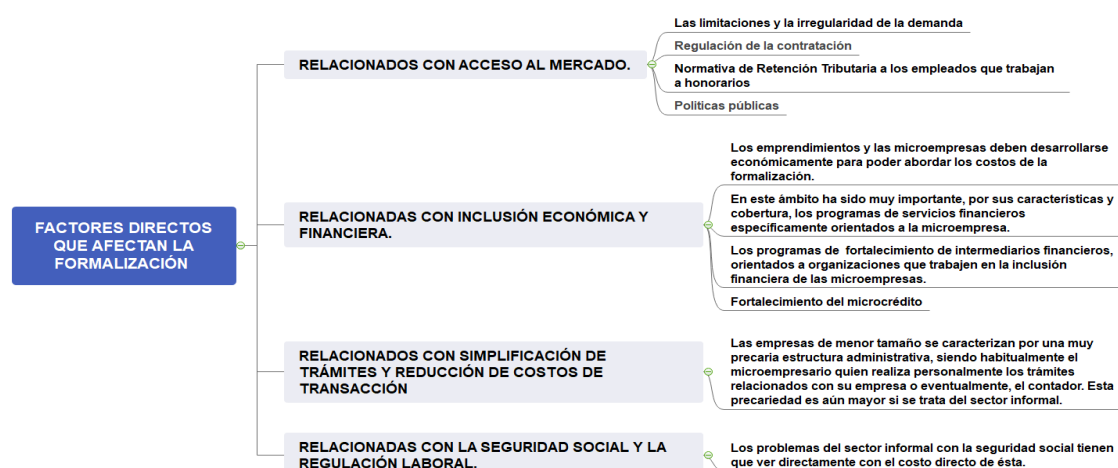
Salazar & Chacaltana (2018) señalan que la formalización empresarial no es un concepto neutral, sino que refleja las perspectivas y decisiones de quienes lideran la empresa. Además, destacan que las reglas y procedimientos diseñados para abordar las contingencias organizativas son parte integral de la formalización. Estas incluyen establecer objetivos, organizar de manera racional y eficiente, especificar tareas detalladamente, y planificar, organizar y controlar actividades. Estas ideas reflejan la percepción y comprensión de la práctica organizacional por parte de la sociedad.

La OIT, en su informe del 2017, destaca la importancia de la formalización empresarial como un medio para generar más y mejores empleos, reducir la pobreza y abordar la marginalización de diversos grupos vulnerables en la economía informal. Estos grupos incluyen mujeres, jóvenes, migrantes, personas mayores, pueblos indígenas y tribales, así como personas con VIH y discapacidades. Para los países, la formalización de las micro, pequeñas y medianas empresas se vincula con la creación de un entorno empresarial favorable, el crecimiento económico y la mejora de las condiciones laborales. En

consecuencia, se ofrecen incentivos para alentar a los empresarios a iniciar el proceso de formalización en distintas regiones (Dini & Stumpo, 2020).

Henríquez (2019) identifica factores directos que afectan negativamente los resultados del negocio y la calidad de vida del empresario y su equipo. Estos incluyen el costo de cumplimiento de la formalización, el tiempo asociado a ello, la exposición a la fiscalización y las multas. Estos costos pueden ser tanto directos como de transacción, especialmente en empresas con precariedad administrativa y financiera. Si el balance entre costos y beneficios es favorable, es probable que los empresarios opten por la formalización. Henríquez (2019) ha agrupado estos factores en 4 categorías, que se describirán a continuación:

Figura 1 Factores directos que afectan la formalización



Fuente: elaboración propia. Datos tomados de (Henríquez, 2019).

Durante los meses de noviembre de 2020 a enero de 2021, el DANE (2021) reveló que la proporción de ocupados informales en 13 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia fue del 48,2%, lo que representa un aumento de 1,6 puntos porcentuales en comparación con el trimestre anterior. Para el total de 23 ciudades y áreas metropolitanas, la informalidad alcanzó el 49,2%, con un incremento de 1,5 puntos porcentuales. Entre las ciudades con mayor informalidad se encuentran Cúcuta (72,5%), Santa Marta (65,3%) y Sincelejo (64,8%), mientras que en Popayán la informalidad fue del 51,2%. Según Altamirano et al., (2020), esta tendencia al alza de la informalidad se atribuye a la pandemia de COVID-19, que ha generado incertidumbre y una rápida evolución de la situación, lo que hace que estos escenarios estén en constante revisión.

En mayo de 2020, como respuesta a los desafíos económicos y sociales generados por la pandemia de COVID-19, se implementó el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF). Este programa fue diseñado para proporcionar financiamiento estatal y cubrir parte de las obligaciones laborales de los empleadores. El apoyo otorgado a través del PAEF consiste en una suma fija de hasta el 40% de un salario mínimo mensual legal vigente por cada empleado de la empresa que demuestre una relación laboral formal y una disminución del 20% o más en sus ingresos debido a la emergencia por COVID-19. Además, estos montos pueden aumentar hasta el 50% en casos específicos, como cuando la trabajadora es mujer o si la empresa opera en sectores como el turismo, el hotelaría, la gastronomía, o en actividades artísticas, de entretenimiento y recreación (Baena,2022).

El Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) tiene como objetivo respaldar el empleo formal en Colombia mediante un subsidio directo para el pago de nómina de los trabajadores dependientes. Este subsidio equivale hasta el 40% del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), con la posibilidad de aumentar hasta el 50% en casos específicos, como cuando la trabajadora es mujer o la empresa opera en sectores como el turismo, el hotelaría, la gastronomía, o en actividades artísticas, de entretenimiento y recreación. Los beneficiarios del programa pueden ser personas jurídicas, personas naturales, consorcios, entidades sin ánimo de lucro, uniones temporales o patrimonios autónomos.

Para acceder al programa, tanto los empleados como los empleadores deben cumplir con ciertos requisitos. Los empleados deben tener un ingreso básico de cotización de al menos 1 Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), su empleador debe haber cotizado sobre ellos durante todo el mes en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), y no deben haber sido objeto de una suspensión temporal del contrato de trabajo en el mes anterior a la postulación. Por otro lado, las empresas deben haber sido constituidas antes del 1 de enero de 2020, tener un registro mercantil renovado en 2019, demostrar una disminución del 20% o más en sus ingresos utilizando alguno de los dos métodos de cálculo establecidos, pagar el salario correspondiente al mes anterior a los empleados que recibirán el aporte, tener una cuenta bancaria activa, no tener una participación de la Nación o sus entidades descentralizadas mayor al 50% de su capital, y tener al menos 3 empleados reportados en la PILA para el periodo de cotización de febrero de 2020.

Informalidad laboral

La informalidad laboral es una característica arraigada en los países de América Latina y el Caribe. Según la OIT (2018), en 2016, el 53,1% de los trabajadores de la región, lo que representa 130 millones de personas, se encontraban en esta situación. Esta cifra sugiere que la informalidad podría empeorar debido a los impactos de la pandemia de COVID-19. Este escenario pone en riesgo los avances logrados en la formalización laboral en años recientes y el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 8 de la Agenda 2030.

La crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la gravedad de la precariedad y falta de protección que enfrentan los trabajadores informales. Estos individuos suelen carecer de acceso a créditos y rara vez se benefician de medidas fiscales o programas de teletrabajo. Además, su acceso a servicios de salud es limitado, ya que pocos países de la región disponen de sistemas universales en este ámbito de la protección social. Asimismo, carecen de mecanismos para compensar la pérdida de ingresos debido a enfermedad, desempleo o confinamiento.

Según datos del Departamento Nacional de Estadística (DANE) (2020) en Colombia, en el año 2019, la tasa de empleo informal en las 23 ciudades principales y áreas metropolitanas alcanzó el 47.9%. En cuanto a las 13 ciudades principales, esta cifra se situó en el 46.7%.

La literatura académica señala deficiencias en los enfoques teóricos existentes sobre la informalidad laboral, ya que no cumplen completamente con los requisitos conceptuales y metodológicos necesarios para su medición (Ferreira, 2014; Yusuff, 2011; Habib-Mintz, 2009). A pesar de estas limitaciones, se han establecido tres criterios generales para cuantificar la informalidad laboral, siguiendo las directrices de la OIT: el primero se refiere a los empleos que operan fuera del marco regulador del trabajo, el segundo considera el tipo y tamaño de la unidad productiva, y el tercero analiza la categoría ocupacional del trabajador (Husmanns, 2004; Bernal, 2009). Estas mediciones se ajustan a uno o una combinación de estos criterios y reflejan un interés creciente en explorar la calidad del empleo informal.

El DANE es la entidad responsable de calcular la informalidad laboral en Colombia. Según sus criterios, se clasifica como trabajador informal a diversas categorías laborales, como empleados particulares y obreros en empresas con hasta cinco personas, incluyendo al empleador; trabajadores familiares no remunerados; trabajadores no remunerados en empresas de otros hogares; empleados domésticos;

jornaleros o peones; trabajadores por cuenta propia en negocios con hasta cinco personas (excepto profesionales independientes); y empleadores en empresas con hasta cinco trabajadores (DANE, 2009). Es importante destacar que la medición de la informalidad del DANE ha recibido críticas. Por ejemplo, Ferreira (2014) argumenta que el DANE solo mide la proporción de empleo en el sector informal sin considerar las características y calidad del empleo. Además, señala que existe heterogeneidad en el nivel de precariedad laboral entre las categorías de trabajadores informales. Por otro lado, Guataquí et al. (2010) sostienen que el tamaño de la empresa no es un indicador técnico preciso para detectar la informalidad, ya que está más relacionado con la estructura productiva que con las características del puesto de trabajo. La discusión sobre la definición y medición de la informalidad laboral se amplía en el Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013).

Es relevante notar que la metodología utilizada por el DANE para medir la informalidad ha sido objeto de críticas. Por ejemplo, Ferreira (2014) argumenta que el DANE se limita a calcular la proporción de empleo en el sector informal sin considerar aspectos como las características y la calidad del empleo, lo que no refleja la heterogeneidad en la precariedad laboral entre las distintas categorías de trabajadores informales. Por otra parte, Guataquí et al. (2010) sostienen que el tamaño de la empresa no es un indicador preciso para detectar la informalidad, ya que está más relacionado con la estructura productiva que con las condiciones laborales. Además, la discusión sobre la definición y medición de la informalidad laboral se amplía en el Manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013).

DISCUSION

En Colombia, se ha observado un fenómeno de desalarización o deslaboralización, impulsado por varias condiciones que se analizarán en distintas categorías. Estas incluyen la flexibilización laboral, que ha llevado a un aumento en el uso de contratos de prestación de servicios en lugar de contratos laborales tradicionales. Además, las altas tasas de informalidad en el mercado laboral también han contribuido a este fenómeno. La virtualización, resultado de avances tecnológicos significativos, también ha jugado un papel importante en este proceso, especialmente a finales del siglo XX y durante el siglo XXI (Fonseca, 2019).

La flexibilización laboral y sus efectos han sido ampliamente estudiados por autores como Castel (2012), Antunes (2005, 2007), De la Garza (2000) y Collin (2007), quienes han analizado las transformaciones en el ámbito laboral desde el surgimiento del neoliberalismo a finales de los años setenta. Estos estudios señalan que, aunque la mayoría de los trabajadores siguen siendo asalariados, ha habido una diversificación en las formas de empleo y trabajo, con un aumento significativo en los niveles de desempleo y precarización laboral. Este fenómeno de desalarización es relevante porque muestra cómo los cambios en las políticas laborales, la estructura del mercado laboral y la tecnología están influyendo en la forma en que las personas trabajan y son empleadas en Colombia. Además, puede tener implicaciones importantes para la estabilidad laboral, los derechos de los trabajadores y la calidad del empleo en el país.

En cuanto a la legislación laboral, la Ley 50 de 1990, promulgada durante el gobierno de César Gaviria en Colombia, introdujo medidas para alinear la legislación laboral con las políticas económicas neoliberales. Inicialmente, estas medidas buscaron flexibilizar las relaciones laborales para adaptarse a las demandas del sistema económico. Sin embargo, esto llevó a la disminución de derechos laborales fundamentales, como la estabilidad en el empleo y las indemnizaciones equitativas. La eliminación de la estabilidad laboral para trabajadores con más de 10 años de servicio, promovida por esta ley, reflejó un cambio hacia una mayor flexibilidad en la terminación de contratos, otorgando a los empleadores más capacidad para ajustar sus fuerzas laborales según las necesidades del momento. Lo anterior se valida con el estudio de Rodríguez (2021), que encontró que el aumento en los costos laborales condujo a una mayor prevalencia de contratos temporales en lugar de contratos indefinidos, resultando en una inestabilidad laboral a largo plazo para los trabajadores, incluidos aquellos con una larga trayectoria en una empresa. Esta situación se debió al riesgo que enfrentaban las empresas de incurrir en costos significativos al despedir a empleados con contratos de larga duración.

Otro aspecto crucial es la competitividad de la industria nacional, que se ha visto afectada por el alto costo de la mano de obra en Colombia en comparación con otros países, tanto en América Latina como en el resto del mundo. Esta situación se agrava por el hecho de que, en muchos casos, la productividad en Colombia es inferior a la inversión realizada en la producción. Para abordar este problema, es necesario considerar una variedad de variables más allá de los aspectos económicos y legales, como la

capacitación del personal y la adopción de nuevas tecnologías para mejorar la eficiencia en la cadena productiva (Rodríguez, 2021).

El estudio de López (2021) ofrece una visión crítica del panorama laboral en Colombia, indicando que este dista mucho de ser considerado como "decente". Según este estudio, realizado mediante la evaluación de 39 indicadores estadísticos durante el periodo de 2010 a 2019, el concepto de trabajo decente va más allá de simplemente contar con suficientes empleos de calidad. Se destaca la importancia de considerar aspectos como el bienestar de las familias, la situación de los desempleados y jubilados, la vida personal de la población y la igualdad de trato sin discriminación. Esto sugiere que la noción de trabajo decente abarca no solo a los trabajadores ocupados, sino a toda la sociedad en su conjunto.

El panorama laboral en Colombia enfrenta diversos desafíos que lo alejan de ser considerado como trabajo decente. Uno de los principales problemas es la alta informalidad laboral que caracteriza a la economía del país. Esta informalidad se traduce en la falta de protección social, estabilidad en el empleo y acceso a beneficios laborales básicos para muchos trabajadores. Además, la precarización laboral es una realidad palpable, con empleos de baja calidad, salarios insuficientes y condiciones laborales deficientes que afectan a una gran parte de la población activa. La discriminación y la desigualdad también son factores que contribuyen a la falta de trabajo decente en Colombia. Las prácticas discriminatorias, como la exclusión de ciertos grupos sociales o la desigualdad salarial, crean un entorno laboral injusto y desigual que afecta negativamente a la población trabajadora. Asimismo, la falta de protección social es un problema importante, ya que muchos trabajadores carecen de acceso a sistemas de salud, pensiones y prestaciones laborales básicas que los protejan frente a situaciones de vulnerabilidad.

Por último, el déficit en la calidad del empleo es un aspecto crucial que contribuye a la percepción de que el trabajo en Colombia no es decente. Aunque existen oportunidades laborales, gran parte de estas no cumplen con estándares mínimos de estabilidad, seguridad y remuneración justa. Esto crea un entorno laboral inseguro y poco satisfactorio para los trabajadores, lo que dificulta el logro de una verdadera equidad laboral en el país. Por tanto, la combinación de altos niveles de informalidad, precarización laboral, discriminación, falta de protección social y déficit en la calidad del empleo hace que el panorama laboral en Colombia esté lejos de ser considerado como trabajo decente. Abordar estos desafíos requiere

de políticas y acciones concretas que promuevan condiciones laborales dignas y equitativas para todos los trabajadores del país.

CONCLUSIONES

A través del análisis de la literatura disponible sobre la disparidad en las garantías de los derechos laborales entre trabajadores en la formalidad y aquellos en la informalidad laboral, se puede concluir que existe una brecha significativa en la protección y acceso a derechos laborales entre estos dos grupos.

Los trabajadores en la informalidad laboral enfrentan una falta de protección social y seguridad laboral, careciendo de acceso a beneficios como seguridad social, pensiones y prestaciones laborales, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad frente a eventos como enfermedades, accidentes o desempleo. Por el contrario, los trabajadores formales suelen contar con una mayor cobertura en términos de seguridad social y protección laboral, brindándoles una mayor estabilidad y bienestar.

Además, la informalidad laboral se asocia comúnmente con empleos precarios y condiciones laborales deficientes, como salarios bajos, jornadas laborales extenuantes y falta de contratos formales, mientras que los trabajadores formales disfrutan de mejores condiciones laborales, salarios más altos y contratos regulados por la ley.

Por otro lado, la discriminación y la desigualdad también contribuyen a la disparidad en las garantías de derechos laborales. Los trabajadores informales, en su mayoría pertenecientes a grupos marginados o vulnerables, enfrentan discriminación y exclusiones adicionales en el acceso a derechos laborales básicos. En contraste, los trabajadores formales tienen más probabilidades de recibir un trato igualitario y justo en el lugar de trabajo.

En síntesis, la literatura disponible muestra claramente que existe una brecha significativa en las garantías de derechos laborales entre los trabajadores en la formalidad y aquellos en la informalidad laboral. Esta disparidad se manifiesta en términos de protección social, condiciones laborales, seguridad en el empleo y acceso a oportunidades laborales. Abordar esta brecha requerirá políticas y acciones específicas que promuevan la formalización del empleo, protejan los derechos laborales de todos los trabajadores y reduzcan las desigualdades en el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, A. Azuara, O. & González, S. (2020) ¿Cómo impactará la COVID-19 al empleo? BID.
- Antunes, R., (2005) Los sentidos del trabajo - 1 a ed. - Buenos Aires: Herramienta: Taller de Estudios Laborales.
- Antunes, R. (2007) “Al final ¿quién es la clase trabajadora hoy?”. Revista Herramienta N° 36. Buenos Aires, octubre 2007
- Asamblea Nacional Constituyente (1991). Constitución política de Colombia
- Baena Hernández, S. A. (2022). El impacto del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) sobre la preservación de empleos en Colombia ante el choque del COVID-19.
- Bernal, R. (2009). The Informal Labor Market in Colombia: Identification and Characterization. *Desarrollo y Sociedad*, (63), 145-208. <https://doi.org/10.13043/dys.63.4>
- Castel, R. (2012) El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Castro Guiza, O. E. (2020). La reconceptualización del derecho del trabajo en el siglo XXI. *Justicia*, 25(38), 53-76.
- Clavijo, S. (2023). Reforma pensional e informalidad laboral en Colombia (Pensión Reform and Labor Informality in Colombia). *Documento CEDE*, (9).
- Collin, D. (2007) “Las tesis sobre ‘el fin del trabajo’. Ideología y realidad social”. Revista Herramienta N° 6. Buenos Aires, noviembre 2007
- Corte Constitucional de Colombia (febrero 14 de 2002). Sentencia C-107. MP. Clara Iner Vargas Hernández.
- Cuesta Rugel, G. (2021). La pandemia y sus efectos en la informalidad laboral. En: Periódico El Espectador. 23 de abril de 2021.
- De la Garza Toledo, E. (2000) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. FCE, México. Introducción y primera parte.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2009). Metodología informalidad Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH. <https://>



www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-. (2020). Boletín técnico. Medición de empleo informal y seguridad social.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_ech_informalidad_dic19_feb20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) (2021) Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá: DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021a). Boletín técnico: Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>

Dini, M., & Stumpo, G. (2020). MIPYMES en América Latina. Un frágil desempeño y nuevos desafíos para la política de fomento. Santiago, Chile: Naciones Unidas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Ferreira, M. T. (2014). Las nociones de trabajo informal y trabajo precario en el análisis de la calidad del empleo en Colombia. Revista Le Bret, (6), 29-58. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i6.1449>

Fonseca, Y. (2019). La agonía del derecho del trabajo: una historia desde sus orígenes hasta sus confines. Rev. Derecho y Realidad, 17(33), 1-24.

Guataquí, J. C., García, A. F. & Rodríguez, M. (2010). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. Perfil de Coyuntura Económica, (16), 91-115.

Habib-Mintz, N. (2009). To What Extent Can the Informal Economy Concept Adequately Explain the Dynamism of the Non-Formal Sector in Developing Countries? Journal of International Business and Economy, 10(1), 1-19. <https://doi.org/10.51240/jibe.2009.1.1>

Hall, S. (2010). Sin garantías: trayectorias y problemáticas en estudios culturales. Primera Edición. Envion Editores. http://www.ram-wan.net/restrepo/documentos/sin_garantias.pdf

Henríquez, L. (2019) Experiencias de políticas públicas para la formalización económica y laboral en Chile. Henríquez, Lysette. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2019



- (Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°9). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_731327.pdf
- Hussmanns, Ralf., (2004). " Midiendo la economía informal: del empleo en el sector formal al empleo informal ", Documentos de trabajo de la OIT 993750003402676, Organización Internacional del Trabajo.
- López-Mera, S. F. (2021). ¿Qué tan lejos está el ODS # 8 para Colombia? Una década de medición del trabajo decente. Sociedad y economía, (43), e107 10914. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i43.10914>
- Matthew, P., et al. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. [en línea]. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2018), Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2019) Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Pagés, C. (2016). Formalidad laboral en Perú: Situación actual y propuestas. http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/Pages_Informalidadlaboral.pdf
- Palomeque López, M. C. (1989). Derecho del Trabajo e ideología (4a ed. revisada). Tecnos.
- Rodríguez, G. M. B. (2021). *El proceso de apertura económica y su relación con la dinámica laboral en américa latina y Colombia: análisis de la década de 1990 y sus alrededores* (Doctoral dissertation, Università degli Studi di Salerno Bogotá).
- Sala Franco, T., & López Gandía, J. (2001). El Derecho del Trabajo. En I. Albiol Montesinos et al. (Eds.), Derecho del Trabajo. Tomo I. Fuentes y relaciones colectivas (3a ed.). Tirant lo Blanch. Valencia.

- Salazar, J. y Chacaltana, J. (2018). La informalidad en América Latina y el Caribe: ¿por qué persiste y cómo superarla? En Salazar, J.M. y Chacaltana, J. (Eds.), Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos.” Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Stone, K. (2004). From Widgets to Digits: Employment Regulation for the Changing Workplace. Cambridge University Press.
- Todolí Signes, A. (2021). Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía.
- Yusuff, O. (2011). A Theoretical Analysis of The Concept of Informal Economy and Informality in Developing Countries. European Journal of Sciences, 20(4), 624-636.