

Documentos CEDE

ISSN 1657-7191 Edición electrónica.

La informalidad laboral y los costos laborales en
Colombia 1984-2009
Diagnóstico y propuestas de política

Fabio Sánchez Torres
Oriana Alvarez Vos

36

SEPTIEMBRE DE 2011

Serie Documentos Cede, 2011-33
ISSN 1657-7191 Edición electrónica.

Septiembre de 2011

© 2011, Universidad de los Andes–Facultad de Economía–CEDE
Calle 19A No. 1 – 37 Este, Bloque W.
Bogotá, D. C., Colombia
Teléfonos: 3394949- 3394999, extensiones 2400, 2049, 3233
infocede@uniandes.edu.co
<http://economia.uniandes.edu.co>

Ediciones Uniandes
Carrera 1ª Este No. 19 – 27, edificio Aulas 6, A. A. 4976
Bogotá, D. C., Colombia
Teléfonos: 3394949- 3394999, extensión 2133, Fax: extensión 2158
infeduni@uniandes.edu.co

Edición y prensa digital:
Cadena S.A. • Bogotá
Calle 17 A N° 68 - 92
Tel: 57(4) 405 02 00 Ext. 307
Bogotá, D. C., Colombia
www.cadena.com.co

Impreso en Colombia – *Printed in Colombia*

El contenido de la presente publicación se encuentra protegido por las normas internacionales y nacionales vigentes sobre propiedad intelectual, por tanto su utilización, reproducción, comunicación pública, transformación, distribución, alquiler, préstamo público e importación, total o parcial, en todo o en parte, en formato impreso, digital o en cualquier formato conocido o por conocer, se encuentran prohibidos, y sólo serán lícitos en la medida en que se cuente con la autorización previa y expresa por escrito del autor o titular. Las limitaciones y excepciones al Derecho de Autor, sólo serán aplicables en la medida en que se den dentro de los denominados Usos Honrados (Fair use), estén previa y expresamente establecidas; no causen un grave e injustificado perjuicio a los intereses legítimos del autor o titular, y no atenten contra la normal explotación de la obra.

**LA INFORMALIDAD LABORAL Y LOS COSTOS LABORALES EN
COLOMBIA 1984-2009
DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS DE POLÍTICA¹**

Fabio Sánchez Torres²

Oriana Alvarez Vos³

RESUMEN

Este documento tiene como objetivo contribuir al análisis de la problemática de la informalidad laboral en Colombia enfocándose principalmente en los costos mínimos de contratación formal como uno de los factores que más incide en su persistencia. Así mismo, se realizan recomendaciones de política y se examina la llamada ley del primer empleo a la luz de los indicadores de la informalidad laboral presentados.

Para determinar los efectos de los costos mínimos de contratación sobre los indicadores del mercado laboral en Colombia se realizaron diversas simulaciones utilizando como año base 1992. Los resultados muestran que la informalidad hubiese sido menor sobre todo para aquellos trabajadores con menor escolaridad. En cuanto al tamaño de la firma, las simulaciones indican que el aumento de los costos mínimos de contratación formal ha contribuido a la exclusión de los trabajadores menos calificados de las firmas grandes.

Debido a las altas tasas de informalidad laboral en Colombia, en el año 2010 se sancionó la ley del primer empleo que busca incentivar la formalización laboral en el país. Sin embargo, dadas las características de la informalidad la ley la ataca solo tímidamente.

Palabras claves: Informalidad laboral, costos mínimos de contratación formal, Ley del Primer Empleo, Tamaño de firma y brecha salarial.

Clasificación JEL: J21, J31, J32, J38

¹ Los autores agradecen los comentarios y aportes de Carolina Robino del IDCR así como de los participantes del seminario sobre la Informalidad laboral en Colombia y América Latina realizado en la Universidad de los Andes. También se agradecen las sugerencias de Albert Berry.

² Profesor titular, Universidad de los Andes, fasanche@uniandes.edu.co

³ Investigadora-CEDE, Universidad de los Andes, os.alvarez36@uniandes.edu.co

**LABOR COSTS AND INFORMAL EMPLOYMENT IN COLOMBIA
1984-2009
DIAGNOSIS AND POLICY PROPOSALS**

Fabio Sánchez Torres⁴

Oriana Alvarez Vos⁵

ABSTRACT

The aim of this paper is to contribute to the analysis of labor informality in Colombia emphasizing the minimum costs of formal hiring as one of the factors that explains their persistence. At the same time and based on the results some policy recommendations are given and the so called “law of the first job” is examined.

In order to determine the effects of the minimum costs of formal hiring on the Colombian labor market indicators an array of simulations are undertaken taking 1992 as the base year. The results show that informality would have been lower in particular for those workers with low education. As for the firm size, the simulations indicate that the increase of minimum costs of formal hiring has deeply contributed to exclusion of low skilled workers from the larger firms.

Due to the high rates of labor informality in 2010 the so called “law of the first job” was approved. Such law aims at reducing the country’s labor informality. Nevertheless, we argue that given the characteristics of informality in Colombia such law would only have a mild impact on it.

Key Words: Labor costs regulations, labor informality, size of workplace, income gap and First Employment Law.

JEL Code: J21, J31, J32, J38

⁴ Full Professor, Department of Economics, Universidad de los Andes, fasanche@uniandes.edu.co.

⁵ Researcher, Department of Economics, Universidad de los Andes, os.alvarez36@uniandes.edu.co

1. Introducción.

Hoy, la informalidad laboral si no es la mayor, es una de las mayores fuentes de exclusión social y desigualdad económica que sufren los países de América Latina. ¿Cómo enfrentarla? ¿Qué políticas se deben agenciar? ¿Qué medidas se deben adoptar para combatirla?, y, ¿Son suficientes las medidas de política tales como la ley del primer empleo recientemente sancionada?, son grandes interrogantes de la política pública. El caso de Colombia, es particularmente preocupante pues la informalidad laboral según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) -carencia de acceso a la seguridad social a través del trabajo- es superior al 50% y ha golpeado en los últimos años a unos grupos sociales más que a otros.

El aumento de los costos mínimos de contratación(CMC) -a saber salario mínimo más contribuciones a la seguridad social, impuestos a la nómina y otras cargas pagadas por el empleador- es una de las causas que explica la informalidad laboral. Entre más altos sean los costos laborales mínimos de contratación en comparación con la productividad esperada del trabajador, más alta será la probabilidad de que el trabajador tenga un empleo en empresas pequeñas y poco productivas, informal y con menor remuneración. Este artículo intentará presentar evidencia sobre el resultado mencionado y plantear algunas medidas de política que podrían llevar a una menor informalidad laboral.

2. La informalidad como problema económico y social.

El empleo informal ha estado en el centro de debate sobre la política económica y social en los países de América Latina debido a sus grandes dimensiones y a su aumento significativo durante la década de los noventa (Perry et. al., 2007). La informalidad es un fenómeno económico y social que afecta el desarrollo económico de los países pues no solamente se refleja en menor protección a los trabajadores ante choques inesperados en salud o empleo sino que tiene consecuencias sobre la productividad global de la economía, la pobreza y la distribución del ingreso.

La informalidad laboral constituye un problema económico porque disminuye la productividad global de la economía, pues los trabajadores informales se vinculan a firmas pequeñas –incluyendo las firmas cuenta propia- que tienen menor innovación, inferior tecnología y carencia de economías de escala. Así mismo, la informalidad constituye un problema social porque los ingresos laborales recibidos por los trabajadores informales son menores de lo que obtendría el mismo trabajador si fuera formal. Esto implica que la informalidad aumenta la probabilidad de ser pobre y deteriora la distribución del ingreso.

En el caso colombiano una gran proporción del aumento en la informalidad de ciertos grupos de trabajadores en los últimos años se debe a los cambios en la regulación del mercado laboral que han encarecido el factor trabajo, particularmente el de baja calificación que incluye todos los trabajadores con once años o menos de escolaridad. A esto se le debe sumar la disminución relativa de la productividad

de los trabajadores no calificados y, por ende, de sus ingresos laborales potenciales que son el resultado de un cambio tecnológico sesgado hacia los calificados. De esta manera los trabajadores no calificados están siendo excluidos de la formalidad por la tecnología y por la regulación laboral.

3. Evolución de la informalidad laboral en Colombia.

Según la OIT la informalidad laboral se define como “aquellos cuya relación laboral no está sujeta a la legislación laboral ni a reglas impositivas, y no tienen acceso a la protección social ni a beneficios laborales”. En este documento se utilizan dos formas de cuantificar lo establecido en la definición a saber: 1. la carencia de afiliación a la salud y/o pensión a través del trabajo, llamada informalidad laboral débil y 2. la carencia de afiliación al sistema pensional a través del trabajo, llamada informalidad laboral fuerte. Para los propósitos de análisis del presente documento se utilizará la definición fuerte. La tasa de informalidad en Colombia según la definición fuerte de informalidad (afiliación a pensión) para el año 1984 fue del 60.77%, en 1996 aumentó cuatro puntos porcentuales y alcanzó su nivel más alto (70.58%) en el año 2002. A partir del año 2004 y hasta el 2009 la tasa de informalidad disminuyó cerca de siete puntos porcentuales llegando a 63.8% (ver cuadro 1).

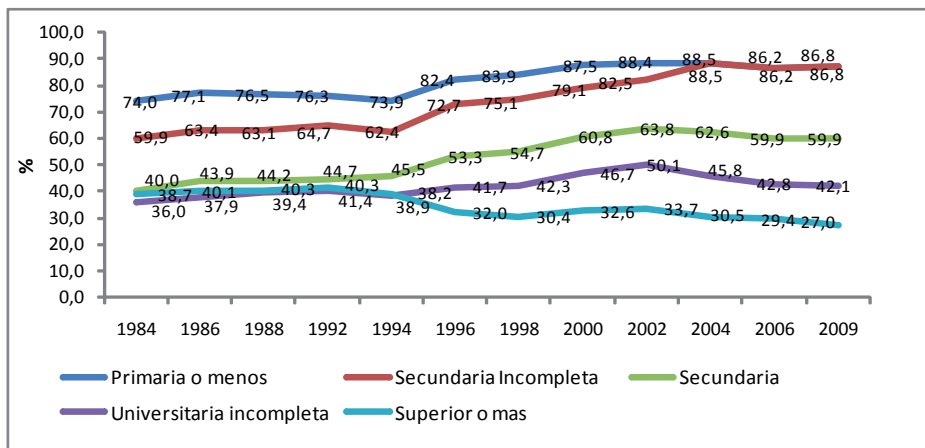
Los cambios más drásticos en las tasas de informalidad se han dado de acuerdo con la calificación o el grado de escolaridad de la fuerza laboral. Los trabajadores con educación primaria tenían una tasa de informalidad de 74% entre 1984 y 1994, que saltó al 82% en 1996 y luego se mantuvo alrededor de 86% hasta el 2009. Por su parte, los trabajadores con secundaria incompleta presentaron una informalización acelerada. Así, en 1984 la tasa de informalidad de ese grupo era del 60%, pasando al 72% en 1996 para incrementarse paulatinamente hasta el 86% en el 2009. Por su parte, la tasa de informalidad de los trabajadores con educación superior incompleta aumentó del 36% al 50% entre 1984 y el 2002 disminuyendo en los últimos años a 42%. Mientras tanto la tasa de informalidad de los trabajadores con educación superior ha disminuido en forma constante desde un 38% en 1994 hasta un 27% en 2009 (gráfico 1).

Cuadro 1

		Estadísticas descriptivas de Colombia											
		1984	1986	1988	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2009
Informalidad por definición de salud y	(%)	54.4	57.58	56.01	54.34	51.63	49.05	53.2	56.4	55.93	53.83	51.06	48.97
Informalidad por definición de pensión	(%)	60.77	63.19	62.12	61.17	57.29	64.89	65.16	69.1	70.58	68.06	64.47	63.78
Informalidad por niveles de educación	Primaria o menos	74.0	77.1	76.5	76.3	73.9	82.4	83.9	87.5	88.4	88.5	86.2	86.8
	Secundaria Incompleta	59.9	63.4	63.1	64.7	62.4	72.7	75.1	79.1	82.5	88.5	86.2	86.8
	Secundaria	40.0	43.9	44.2	44.7	45.5	53.3	54.7	60.8	63.8	62.6	59.87	59.93
	Universitaria incompleta	36.0	37.9	39.4	40.3	38.2	41.7	42.3	46.7	50.1	45.8	42.8	42.1
	Superior o mas	38.7	40.1	40.3	41.4	38.9	32.0	30.4	32.6	33.7	30.5	29.4	27.0
Informalidad por grupos de edades	15-24	65.51	68.82	67.88	68.68	68.69	73.62	75.16	78.99	81.38	77.06	72.47	71.18
	25-34	52.37	55.01	54.49	52.84	55.15	59.29	59.95	63.69	65.29	61.85	56.5	54.74
	35-54	60.32	61.96	60.78	59.81	56.70	62.39	61.05	65.4	65.91	64.42	61.96	62.02
	55-64	71.97	73.98	70.31	70.59	70.73	71.21	72.66	76.7	77.58	76.4	74.14	75.95
Informalidad por género	Hombre	60.44	62.87	61.93	60.69	58.09	65.95	65.76	69.67	70.1	68.05	63.96	62.69
	Mujeres	60.21	62.57	61.43	60.4	57.10	62.58	63.59	67.76	70.35	67.45	64.47	65.09
Informalidad por tamaño de empresa	1 persona	95.33	96.52	95.37	93.52	90.86	91.53	91.16	94.1	94.74	94.5	94.09	94.02
	2 a 5 personas	85.8	86.23	85.64	84.18	79.2	83.42	83.22	85.44	89.43	88.27	86.59	86.99
	6 a 10 personas	60.24	64.21	62.49	63.33	59.47	67.19	63.97	66.75	69.52	69.37	64.69	62.42
	11 o mas personas	22.9	25.82	23.9	25.87	24.87	31.19	30.14	29.7	26.97	23.38	19.56	15.24
Porcentaje de empleados por tipo de empresa	1 persona	26.02	26.9	26.58	26.35	28.06	28.27	33.44	37.13	35.68	34.19	34.20	33.11
	2 a 5 personas	24.89	25.09	25.29	24.62	21.19	22.45	22.88	23.46	25.58	24.68	23.95	23.52
	6 a 10 personas	7.76	8.3	9.32	8.31	8.06	7.9	7.29	6.51	6.52	6.36	6.92	5.74
	11 o mas personas	41.34	39.71	38.8	40.72	42.69	41.38	39.4	37.9	36.23	37.77	35.61	37.63
Porcentaje de empleados por niveles de educación en empresas de 11 o mas personas	Primaria o menos	27.92	25.74	24.56	24.45	25.96	23.56	18.55	14.27	12.29	12.6	13.41	13.19
	Secundaria Incompleta	41.99	39.69	37.02	37.8	39.52	35.8	27.77	24.71	19.83	19.85	21.19	20.82
	Secundaria	60.01	56.4	54.24	54.38	54.73	53.39	46.69	42.32	39.37	39.43	39.61	41.9
	Universitaria incompleta	69.51	66.87	63.45	64.76	63.37	63.49	59.4	55.43	52.38	53.89	53.8	61.39
Diferencia en el ingreso		68.19	66.44	66.76	67.49	67.91	69.63	66.0	63.67	66.1	66.82	66.83	70.11
		1.44	1.44	1.39	1.41	1.57	1.73	2.04	2.11	2.18	2.11	1.94	1.85

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continua de hogares (DANE).

Gráfico 1. Tasa de informalidad por niveles de educación en Colombia.

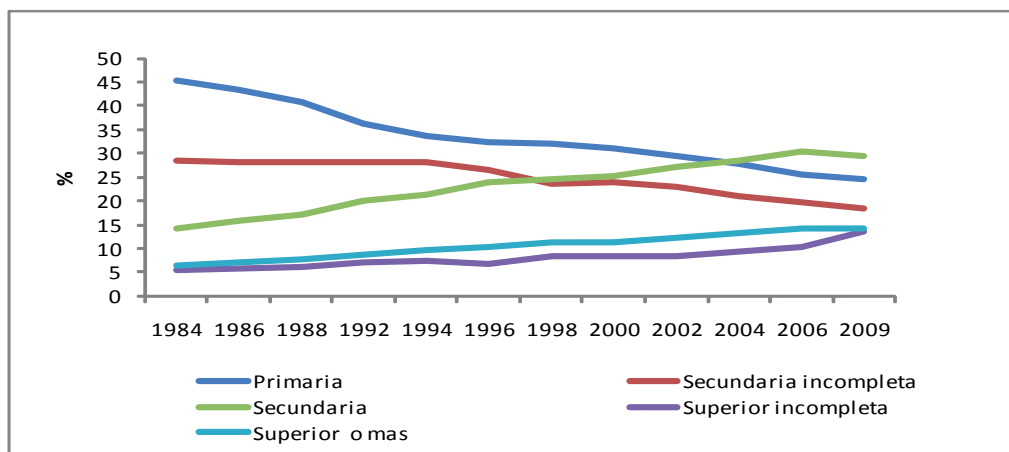


Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continua de hogares (DANE).

De este modo, al analizar la evolución de las tasas de informalidad por rango de edades, los trabajadores entre 15 y 24 años experimentan las más altas, con una fuerte tendencia al alza – alrededor de ocho puntos porcentuales durante el período analizado. Para el resto de rangos de edades la tasa de informalidad más baja se presenta en los trabajadores entre 24 y 34 años con un promedio del 54% hasta 1994 y de 60% durante 1996-2009. Después de 1996 la informalidad también aumentó, aunque en menor proporción, para los individuos entre 35 a 52 y para los mayores de 55 (cuadro 1). Por otro lado, las estadísticas de informalidad por tamaño de empresa o sitio de trabajo muestran que las mayores tasas de informalidad se presentan en las empresas que tienen entre 1 y 6 trabajadores. De hecho, la tasa de informalidad es del 95% para las empresas unipersonales o los trabajadores por cuenta propia, exhiben una informalidad de 95%, para las que tienen de 2 a 5 trabajadores cercana al 87% y las de 6 y 10 del 62%. En estos tres grupos la informalidad en el 2009 tiene porcentajes similares e incluso superiores a los que se observaban en 1984 y están por encima de la tasa de 1994 que fue la más baja observada. En contraste, la tasa de informalidad laboral en las empresas de más de 10 personas es del 15% y se ha venido reduciendo en forma constante en el tiempo desde 1998 cuando alcanzó un 30% (cuadro 1).

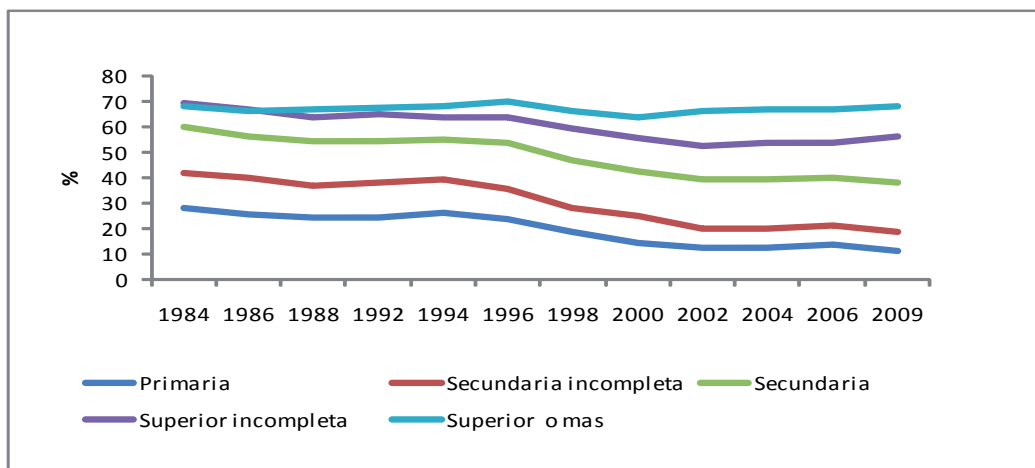
El mercado laboral colombiano ha venido experimentando dos tendencias adicionales en relación con el trabajo informal. Por un lado ha aumentado el porcentaje de la fuerza laboral en empresas unipersonales o por cuenta propia que pasó del 26% al 33%, mientras que el porcentaje de trabajadores en empresas de más 10 personas ha caído del 42% al 37% entre 1994 y el 2009. Por otro lado, el porcentaje de personas con baja escolaridad ha disminuido su participación en el empleo de las empresas más grandes. Esto es particularmente importante para los trabajadores con secundaria completa quienes en 1992 componían el 20% de la fuerza laboral y de los el 56% trabajaba en empresas grandes. En el 2009 estos trabajadores conformaban el 30% de la fuerza laboral, de los cuales el solamente el 38% trabajaba en empresas de 11 o más trabajadores (gráfico 2 y gráfico 3).

Gráfico 2. Participación en el total de ocupados por nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

Gráfico 3. Ocupados por nivel de escolaridad en empresas de 11 o más trabajadores.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

La reducción del tamaño de las empresas es particularmente negativa pues implica que una mayor proporción de los trabajadores están empleados en sitios de trabajo con menores economías de escala y baja innovación.

Los efectos en términos de distribución de ingresos se pueden observar en el gráfico 4 que indica que la brecha de ingresos entre trabajadores formales e informales se ha ampliado de 1.44 en el año 1984 a 1.85 en el año 2009 y ha alcanzado su valor máximo de 2.18 en el 2002.

Gráfico 4. Brecha de ingreso entre trabajadores formales e informales.

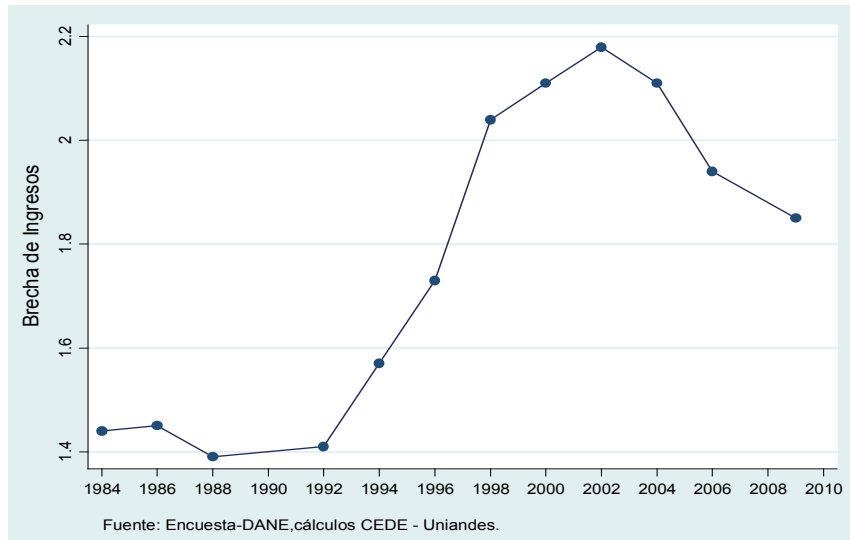
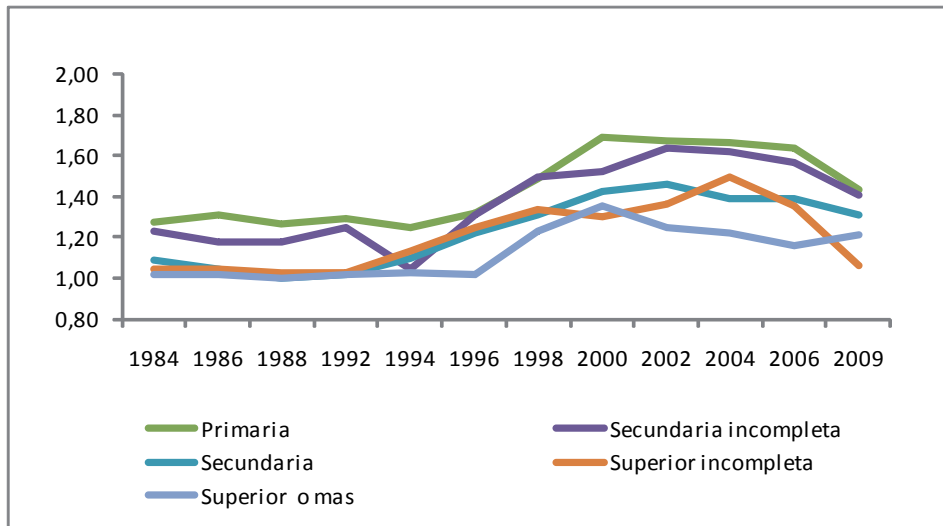
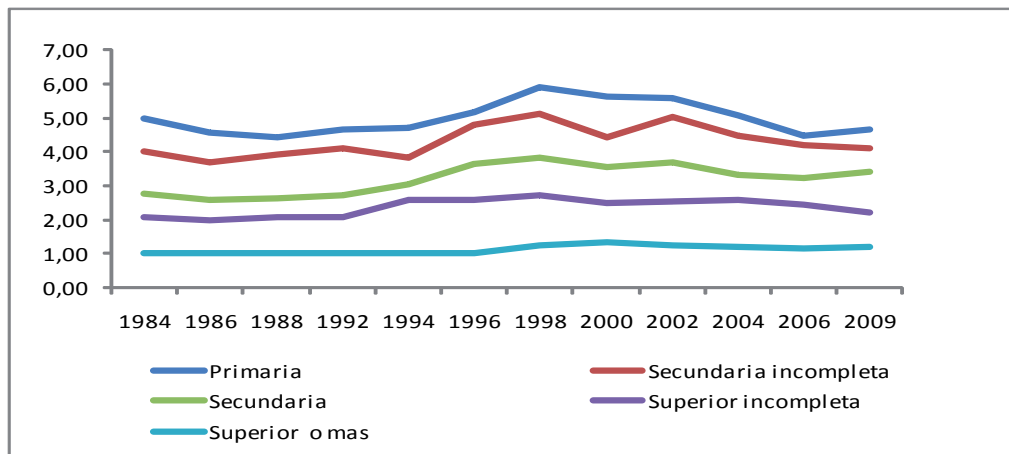


Gráfico 5. Brecha de ingreso entre trabajadores formales e informales para el mismo nivel de educación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continua de hogares (DANE).

Gráfico 6. Brecha de ingreso entre los trabajadores formales con educación superior y los informales para distintos niveles de educación.



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

Por su parte, el gráfico 5 indica que la brecha de ingresos laborales ha aumentado para los trabajadores formales e informales de la misma calificación. Eso significa que los trabajadores de baja calificación que permanecen como formales se están beneficiando del aumento de los costos mínimos de contratación formal al tiempo que el ingreso laboral de los no calificados informales disminuye por la mayor oferta de no calificados en el sector informal. El gráfico 6 indica un hecho aún más preocupante pues mientras se ha cerrado la brecha entre el ingreso laboral de los trabajadores informales con primaria o secundaria incompleta respecto al de los trabajadores formales con educación superior - lo que refleja una menor oferta relativa de este tipo de trabajadores- la brecha de los trabajadores informales con secundaria completa ha aumentado reflejando una mayor oferta relativa de este tipo de calificación.

Por otro lado, al analizar las estadísticas del porcentaje de empleados por niveles de educación en empresas de más de 10 trabajadores, aquellas personas que cuentan con un nivel de educación de primaria, secundaria y secundaria incompleta tienen menor probabilidad de poder vincularse a este tipo de empresas y, por lo tanto, de obtener un trabajo formal. En cambio entre el 66% y el 70% de las personas con mayor educación (superior o más) se encuentran trabajando en empresas de 11 o más trabajadores.

4. Los costos laborales en el periodo 1980-2009

Las posibles causas en los cambios de las tasas de informalidad observadas para el caso colombiano pueden estar relacionadas con factores de oferta y/o demanda laboral. Un ejemplo de los primeros muy ilustrado en la literatura reciente (Camacho et. al., 2009) son las reformas al sistema de protección social –en particular al Régimen Subsidiado de Salud- que pueden generar incentivos para que los

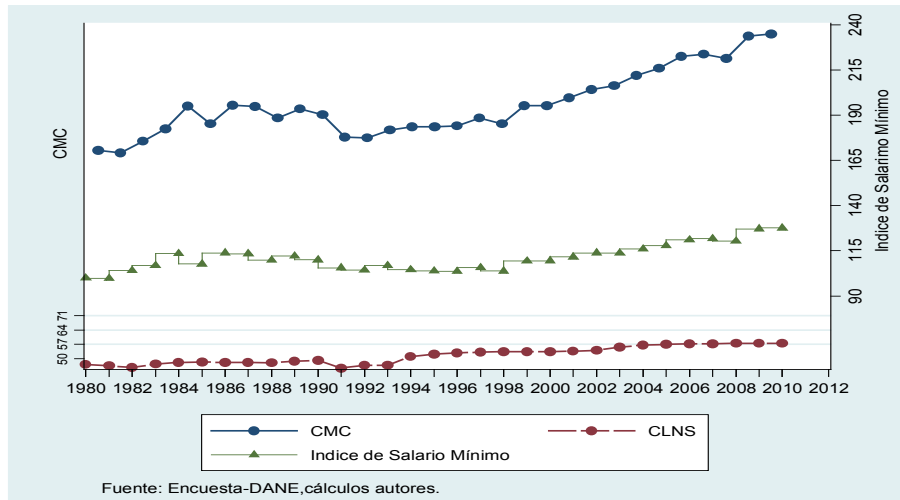
trabajadores decidan no pertenecer al régimen contributivo y, por ende, permanecer en la informalidad. El segundo conjunto de factores, los de demanda, se relaciona con los cambios en los costos laborales –salariales y no salariales- que encarecen la contratación de los trabajadores formales. Estos costos incluyen -el salario mínimo, las contribuciones a la seguridad social y los parafiscales. Así, el costo en el que tienen que incurrir los empresarios para crear un empleo formal puede afectar las tasas de informalidad, particularmente la de los grupos de trabajadores para los cuales el salario mínimo y los costos no salariales asociados a éste se convierten en una restricción mayor.

Según las estadísticas observadas de informalidad de la sección anterior, las tasas de informalidad se han incrementado para los trabajadores relativamente menos calificados y han disminuido para los más calificados, particularmente para aquellos con educación superior. Esta tendencia debe corresponder al hecho de que la productividad esperada de un trabajador no calificado es menor que su costo como trabajador formal y así, en la medida en que aumentan los costos laborales legales se incrementa su probabilidad de ser informal. Aquí se presenta evidencia de la evolución de los llamados costos mínimos de contratación formal para después determinar su efecto sobre la informalidad y otras variables del mercado laboral.

Los costos laborales y no laborales de los empleados formales en Colombia se dividen en cinco categorías: 1. salario mínimo; 2. las contribuciones a la seguridad social en salud y pensión; 3. el seguro de riesgo profesional (ARP); 4. los impuestos a la nómina o parafiscales para financiar el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el subsidio familiar que se paga a las Cajas de Compensación; 5. otros costos como las cesantías, la prima, las vacaciones y el subsidio de transporte.

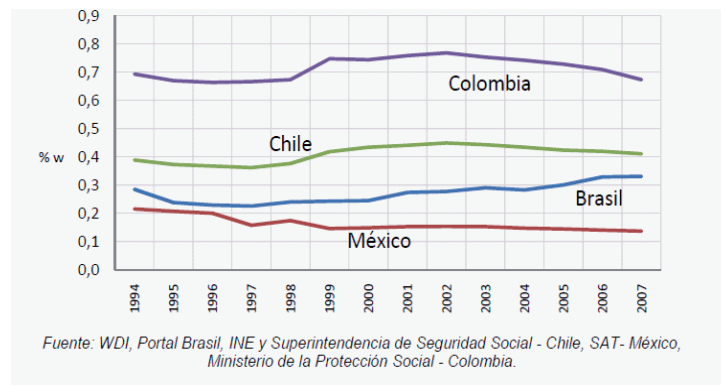
Los incrementos más importantes en los costos mínimos de contratación en Colombia se han dado en los aportes a salud, pensión y en el salario mínimo. En conjunto las contribuciones a la seguridad social, los parafiscales y los otros costos laborales no salariales pagados por el empleador pasaron de representar el 52.2% del salario en 1980 a un nivel mínimo del 50.2% en 1991, para incrementarse en un 64% en el año 2009. Si a estos costos se les suma el índice de salario mínimo, se observa que el índice de costos mínimos de contratación formal aumenta de 152.2 a 208.3 entre 1980 y el 2009(gráfico 7).

Gráfico 7. Índice de costos mínimos de contratación formal.



Los costos mínimos de contratación formal compuestos por el salario mínimo y los costos no salariales han tenido un incremento sustancial en los últimos años. Además, Colombia es uno de los países de América Latina que tiene una de las relaciones más altas entre el salario mínimo y la productividad media de la economía, medida por el PIB per cápita. El gráfico 8 presenta la comparación con otros países de América Latina.

Gráfico 8. Salario mínimo como porcentaje del PIB per cápita.



Dadas las anteriores consideraciones este trabajo mide el impacto que ha tenido el aumento de los costos mínimos de contratación formal sobre la tasa de informalidad para los distintos grupos de trabajadores en las últimas décadas.

5. El impacto de los costos laborales.

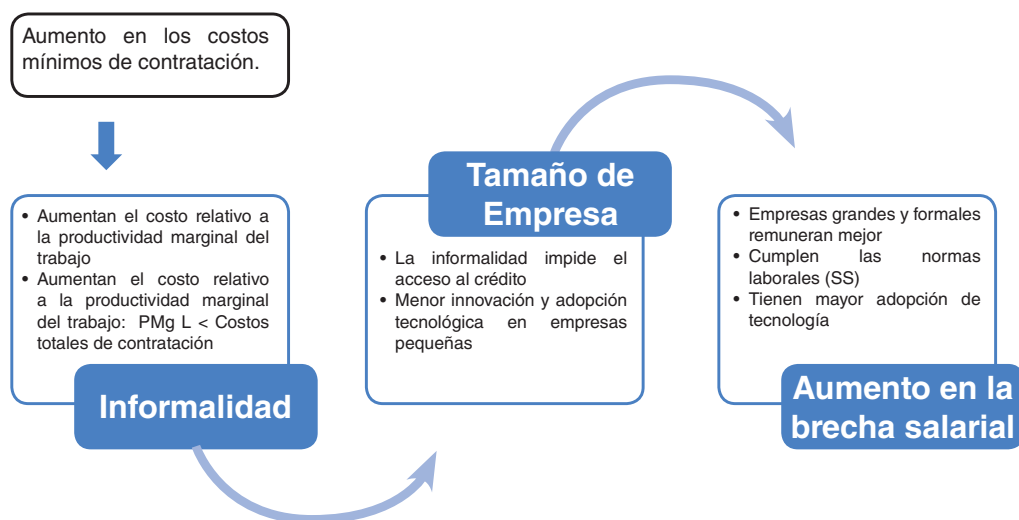
Para identificar el impacto de las regulaciones salariales sobre los resultados laborales en Colombia, se estima un modelo econométrico de ecuaciones simultáneas (Sánchez y Alvarez, 2011) que permite determinar el impacto de los costos laborales con cargo al empleador sobre la informalidad, y a través de ésta sobre el tamaño del sitio de trabajo, medido como el número de trabajadores en la empresa, y los ingresos laborales. Debido a que todo lo anterior ocurre en forma simultánea es necesario desarrollar un modelo empírico que capte esta simultaneidad.

Con el modelo se busca determinar las siguientes relaciones:

1. La relación entre los ingresos laborales esperados del sector formal y los costos mínimos de contratación; es decir, entre más baja sea dicha relación mayor será la probabilidad de que el trabajador sea informal.
2. Si el trabajador tiene una alta probabilidad de ser informal se vinculará a empresas pequeñas donde la probabilidad de ser detectado infringiendo las leyes laborales es relativamente más baja.
3. En la medida en que un trabajador se vincule a una empresa o firma pequeña con baja productividad e innovación sus ingresos laborales serán menores que si este estuviera vinculado a una firma grande con mayor adopción de tecnología y que posiblemente cumpla con las regulaciones laborales.
4. Cuando aumentan los costos laborales mínimos de contratación formal disminuye la relación entre los ingresos laborales del sector formal que espera un trabajador y los costos mínimos de contratación, lo que incrementa la probabilidad de ser informal.

La aproximación llevada a cabo en este documento examina entonces las interrelaciones que existen entre la informalidad laboral y el tamaño de la empresa. De hecho, las empresas pequeñas tienen un mayor número de trabajadores informales no porque deseen infringir las reglas laborales sino que las infringen precisamente porque sus trabajadores son menos productivos. El valor agregado generado en estas empresas es insuficiente para cubrir los costos mínimos de contratación formal que exige la ley. Si el Estado decidiera llevar a cabo una acción punitiva para hacer cumplir la ley el efecto sería un mayor desempleo (Ulysea, 2009). La forma en que se interrelacionan los costos laborales, la informalidad, el tamaño de la empresa y los ingresos laborales puede ser explicado mediante el diagrama 1.

Diagrama 1



Con el objetivo de determinar cuáles han sido los efectos de los costos laborales sobre los indicadores del mercado laboral se llevan a cabo un conjunto de simulaciones cuyo objetivo es determinar cuál hubiese sido la estructura de la informalidad, el tamaño de empresa y los ingresos laborales de haberse mantenido los costos laborales mínimos de contratación desde 1992 hasta el 2009. Para obtener el resultado observado se realizan una serie de ejercicios econométricos para determinar los impactos presentados. Esos resultados se encuentran en el cuadro 2.

Cuadro 2. Efectos de los costos laborales sobre la informalidad laboral.

Nivel de escolaridad	Informalidad (1992)	Informalidad (2002-2009)	Diferencia explicada por los Costos Laborales
Primaria o menos	76.3	87.2	13.5
Secundaria Incompleta	64.7	80.7	9.9
Secundaria	44.7	61.0	5.0
Universitaria incompleta	40.3	44.1	6.0
Superior o mas	41.4	29.7	-0.3
No calificados	76.8	74.4	6.3
Calificados	42.4	37.2	2.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

De acuerdo con los resultados de haberse mantenido la estructura de los costos laborales mínimos de contratación formal que imperaban en 1992 la informalidad de los trabajadores con educación primaria hubiese sido de 13 puntos porcentuales menos durante el período 2002-2009, con secundaria incompleta de 10, con secundaria completa de 5, con universidad incompleta o educación técnica de 6 y

con universidad completa de 0. Para el conjunto de los no calificados hubiese sido 6 puntos menos y para los calificados 2 puntos menos. Las simulaciones indican que una gran proporción del aumento de la informalidad se debe al aumento de los costos laborales salariales y no salariales- en los últimos 15 años.

El cuadro 3 presenta los efectos del aumento en los costos laborales sobre el porcentaje de ocupados que trabajan en empresas de más de 10 trabajadores, es decir, en aquellos sitios de trabajo con innovación tecnológica y economías de escala.

Cuadro 3. Efectos de los costos laborales en tamaño de la empresa.

Nivel de escolaridad	Tamaño de empresa(1992)	Tamaño de empresa(2002-2009)	Diferencia explicada por los Costos Laborales
Primaria o menos	24.4	12.6	-14.9
Secundaria Incompleta	37.8	19.9	-10.9
Secundaria	54.4	39.1	-5.5
Universitaria incompleta	64.8	54.7	-6.5
Superior o mas	67.5	66.8	5.3
No calificados	23.5	25.6	-7.0
Calificados	57.9	60.9	-2.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

Los resultados de las simulaciones indican que el porcentaje de trabajadores con niveles de escolaridad bajos vinculados a empresas más pequeñas ha disminuido como resultado del aumento en los costos laborales. Se observa que para los trabajadores con educación superior el efecto es, por el contrario, positivo. Esto indica que el aumento de los costos laborales mínimos de contratación formal ha contribuido a la exclusión de los trabajadores menos calificados de las firmas grandes.

5. Recomendaciones de política para combatir la informalidad.

Las políticas para combatir la informalidad laboral tienen como objetivo aumentar la formalidad a través de la compensación al empleador por la baja productividad relativa del trabajador. Es decir, el Estado reconoce que la productividad del trabajador está por debajo de los costos mínimos en los que por ley debe incurrir un empleador. Implementar políticas para combatir la informalidad laboral no es una tarea fácil. El Gobierno colombiano ha tenido iniciativas recientes tales como la ley del primer empleo que tiende a facilitar la contratación de trabajadores formales mediante la disminución de algunos costos no salariales, la cual se comentará un poco más abajo. No obstante, y según lo expuesto en este artículo, se hace necesario buscar mecanismos para disminuir los costos laborales de contratación de trabajadores formales. Dadas las dificultades constitucionales y legales para disminuir el salario mínimo o disminuir los aportes parafiscales o las cotizaciones a pensión o salud,

se hace necesario emprender otro tipo de políticas, en particular aquellas ligadas a subsidios al empleo formal de trabajadores con baja calificación, que son los más vulnerables a los choques de costos laborales. Acá se presentan un conjunto de simulaciones que indicarían los costos fiscales de disminuir la informalidad y los efectos positivos sobre la productividad y los salarios de los trabajadores menos calificados.

El cuadro 4 presenta algunas estadísticas de los trabajadores ocupados, los ingresos laborales e informales con el objetivo de determinar el costo fiscal bruto que tendría la disminución en 10% del número de informales y la vinculación de estos a un trabajo formal. Ese ejercicio nos permite determinar cuál sería el costo fiscal unitario anual por trabajador.

Cuadro 4. Disminución de la informalidad en un 10% en 13 ciudades-(574.000 ocupados).

	Ocupados	Informales	W Informal (Mensual)*	Costos Mínimos (Mensual)	Brecha Costos mínimos*	Costo Anual* (millones)	Costo Unitario (Millones)*
Primaria	2337000	2029451	369,662	798679	53.7%	1044804	5.15
Secundaria incompleta	1737550	1508888	415,853	798679	47.9%	693170	4.59
Secundaria	2793000	1673845	482,989	798679	39.5%	634099	3.79
Superior incompleta	1274900	537115	589,713	798679	26.2%	134687	2.51
Superior o mas	1357550	367082	1,262,511	798679	-58.1%	0	0.00
* Pesos de 2008					Total	2506760	
					% PIB	0.52%	
					Costo Unitario	4.36	

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

La columna *W informal* del cuadro 4 indica los ingresos laborales de un trabajador informal, mientras que la columna *Brecha costos mínimos* presenta la diferencia porcentual entre los ingresos laborales y los costos mínimos de contratación formal. Así, la columna *Costo anual* indica el subsidio bruto si se quisiera crear un empleo formal de aquella calificación. Los resultados indican que en promedio los costos unitarios brutos para crear un empleo formal para un no calificado equivalen a 4.36 millones de pesos en precios del 2008.

No obstante, ese costo bruto puede ser financiado con traslados de recursos que ya están siendo gastados por el Estado en forma de subsidios y transferencias a las familias con jefe o trabajadores informales. El Cuadro 5 presenta algunas fuentes de financiación para aquel costo bruto.

Cuadro 5. Fuentes de financiación generación de empleo

Financiación del subsidio a la formalidad (millones)	
Disminución de transferencias al Régimen Subsidiado*	1.42
Costos SENA e ICBF	0.29
Empleadores /Aumento de productividad 15%	0.84
Total	2.55

Fuente: Elaboración propia con base en la legislación laboral colombiana.

Así, si el gobierno transfiere a las empresas el ahorro por menores transferencias de UPC al régimen subsidiado y elimina la contribución al SENA y al ICBF, que de todas formas no existía, se estará cubriendo buena parte del costo fiscal del subsidio a la formalidad. Por otra parte, se espera que si un trabajador se traslada a una empresa con trabajadores formales se incremente su productividad en un 15%, que es más o menos la mitad de la brecha de ingresos laborales entre un trabajador formal y uno informal de la misma calificación. Aun así, considerando una trasferecia junto con un incremento en la productividad por empleo no calificado creado equivalente a 2.5 millones de pesos (a precios del 2008) el Estado tendría que hacer una deducción tributaria de 1.8 millones por trabajador no calificado formalizado en las empresas de más de 11 trabajadores. De esta forma, la reducción de un 10% en la informalidad de los trabajadores no calificados en las 13 grandes ciudades –equivalente a 575 mil trabajadores- costaría un 0.21% del PIB. Si la meta de formalización es 1.0 millón de trabajadores no calificados, el costo fiscal estaría alrededor del 0.4% durante los años en los que el subsidio o el descuento tributario se aplique en su totalidad a la empresa.

6. Una nota sobre la ley del primer empleo a la luz de la evidencia sobre la informalidad laboral.

La Ley 1429 de 2010 del Formalización y Generación de Empleo (llamada ley del primer empleo) sancionada muy recientemente por el ejecutivo constituye una iniciativa para la formalización de la fuerza laboral. El núcleo de la ley en lo relativo a la generación de empleo formal consiste en la deducción del impuesto de renta de las contribuciones al SENA, al ICBF y a las Cajas de Compensación además de las contribuciones al FOSYGA y al Fondo de Garantía de Pensión Mínima de:

- Los empleados nuevos menores de 28 años cabeza de familia pertenecientes a Sisben 1 y 2.

- Los empleados en situación de desplazamiento, en proceso de reintegración o en situación de discapacidad.
- Los empleados nuevos que devenguen menos de 1.5 salarios mínimos.
- Mujeres mayores de 40 años.

No obstante, con base en la evidencia sobre las tendencias de la informalidad de los últimos 25 años, los impactos de la ley sobre la creación de empleo formal se verán limitados por las siguientes razones:

1. Como se observa en el Cuadro 6 los jóvenes que han aumentado su informalidad han sido los menos calificados. La eliminación de los parafiscales y de la contribución a la cuenta del FOSYGA y Fondo de Pensión Mínima para que los empleadores contraten personas jóvenes de baja calificación es un incentivo insuficiente pues la diferencia entre los costos mínimos de contratación formal y la productividad de un trabajador no calificado es mayor que las deducciones propuestas. Estos descuentos ahorrarían 12% de los costos laborales mínimos de contratación cuando las diferencias entre estos costos y la productividad de un no calificado es superior a 40% (ver Cuadro 4)
2. Si se trata de trabajadores calificados (con universidad) el estímulo es innecesario porque –según se observa en el Cuadro 6- estos trabajadores han estado reduciendo sus tasas de informalidad pasando de 35 a 24% en los últimos años. Estas tasas son aún menores en las empresas de más de 10 trabajadores que exhiben tasas de informalidad fuerte por debajo de 15% y emplean cerca del 70% de los trabajadores calificados. En adición, la productividad de estos trabajadores está por encima de los costos mínimos de contratación formal y en consecuencia un subsidio para estimular la creación de empleos calificados sería una transferencia a los empleadores.

En resumen la Ley del Primer Empleo ataca tímidamente las causas de la informalización de los menos calificados en las dos últimas décadas y en consecuencia sus resultados muy seguramente serán también tímidos.

Cuadro 6. Informalidad por edad y escolaridad

		1984	1996	2002	2004	2006	2009
Rango de edades	Nivel de escolaridad						
15-24	Primaria o menos	82.6	87.6	90.6	91.6	92.6	93.6
	Secundaria Incompleta	65.6	84.0	94.6	92.7	91.0	91.4
	Secundaria	40.4	59.9	73.7	71.0	66.4	66.8
	Universitaria incompleta	36.9	50.9	62.1	57.7	52.6	51.1
	Superior o mas	41.4	42.4	44.7	38.1	39.5	33.0
25-34	Primaria o menos	69.6	81.9	89.8	89.8	87.3	85.1
	Secundaria Incompleta	53.7	69.8	82.0	81.1	78.3	81.2
	Secundaria	35.1	50.4	58.3	58.4	55.4	54.3
	Universitaria incompleta	34.6	35.8	44.1	39.2	36.2	36.3
	Superior o mas	35.2	31.1	35.8	29.9	27.5	24.1

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta continúa de hogares (DANE).

Bibliografía

- Freije, S. (s.f). “El empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política,” en *Documentos de Trabajo: Mercado Laboral. Banco Interamericano de Desarrollo* , 8.
- Mesa, C. (2008). “Proteccion Social en Chile: Reformas para mejorar la equidad” *Revista Internacional del Trabajo, Vol, 127, num4* , 438.
- Mongragon, C., Ximena, P., & Wills, D. (2010). Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. *Serie Documentos Cede* , 18.
- OCDE. (2010). *Estudio Económico de Chile, 2010*. Chile: Recuperado el 27 de octubre de 2010 en: <http://www.oecd.org/dataoecd/7/38/44493040.pdf>.
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., & Saavedra, J. (2007). *Informalidad: Escape y Exclusion*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank.
- Sanchez, F., Duque, V., & Ruiz, M. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. *Serie Documento Cede*, 37.
- Sanchez, F; Alvarez, O. (2009) Labor Cost, Labor Informality and Income Distribution in Colombia and Chile (1984-2009). Documento de trabajo.
- Ulyssea, G. (2009). Regulation of entry, labor market institutions and the informal sector. *Journal of Development Economics* 91, 87-99.