

INFORME MENSUAL DEL

MERCADO LABORAL

COSTOS EXTRA SALARIALES Y CREACIÓN DE EMPLEO FORMAL

FEBRERO 2018

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Informe Mensual del Mercado Laboral

Fedesarrollo

Director Ejecutivo
Leonardo Villar

Subdirectora
Camila Pérez

Director de Análisis Macroeconómico y Sectorial
Juan Sebastián Corrales

Analistas Económicos
Viviana Alvarado
Santiago Gómez
Natalia Navarrete
Miguel Otero
Manuela Restrepo

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

Junta Directiva
Carlos Schmidt | Presidente
Juan Carlos Álvarez | Vicepresidente
Faber Arias
Livi Betancur
Luis Geovanny Cujar
Eduardo Lleras
Germán Paris
Hugo Salcedo
Gladys Vega
Isabel Rocío Velosa

Diseño y Diagramación
Consuelo Lozano
Formas Finales Ltda.
mconsuelolozano@hotmail.com

Impresión
Gráficas Ducal Ltda.

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Carrera 7 No. 73-55
Piso 2 | Oficina 202 | PBX: 540 20 20
www.acrip.org | Bogotá D.C., Colombia

1

Editorial: Costos extra salariales y creación de empleo formal*

Introducción

El impacto de los costos extra salariales sobre el mercado de trabajo ha sido ampliamente documentado por la literatura. En un estudio realizado para América Latina, Heckman y Pagés (2000) demuestran que las regulaciones laborales que buscan hacer más difícil los despidos, desincentivan el empleo agregado y promueven la desigualdad entre los trabajadores. Para Colombia, Mondragón, Peña y Wills (2010) encuentran que el aumento secular en el tamaño del sector informal está altamente correlacionado con las rigideces del mercado laboral (el salario mínimo y los costos no salariales).

En los países de América Latina se han promovido políticas para disminuir las cargas empresariales asociadas a la nómina y se han encontrado impactos positivos sobre la formalidad. En el caso colombiano, la reforma tributaria de 2012 restringió la carga tributaria por concepto de salud, SENA e ICBF. A partir de entonces, el empleo formal ha venido creciendo y actualmente en las 13 ciudades principales la formalidad supera la informalidad (53,0% vs. 47,0%). Más aún, en un estudio realizado por Fernández y Villar (2017a) se encuentra evidencia de que la reforma redujo en 4,8 puntos porcentuales (pps) la tasa de informalidad en las principales áreas metropolitanas. Sin embargo, todavía existen cargas impositivas que hacen que el costo final de contratar a un trabajador sea alto en Colombia.

El objetivo de este editorial es comparar las cargas tributarias actuales de Colombia frente a otros países de Latinoamérica y discutir su efecto sobre la informalidad, así como algunas políticas que se han impulsado en varios países de la región para promover la formalización laboral.

Costos extra salariales en América Latina y el Caribe

En un estudio realizado por Alaimo, Bosch, Gualavisi, y Villa (2017), se presentan dos mediciones que capturan los costos extra del trabajo asalariado para veinte países de América Latina y el Caribe. El primer indicador es el costo no salarial asociado a la contratación de trabajadores asalariados. Esta medida refleja el costo adicional que deben satisfacer los trabajadores y los empleadores para establecer una relación legal asalariada. Dentro de este indicador se cuantifican tres componentes: i) los beneficios adicionales obligatorios como bonos y vacaciones pagas que un trabajador asalariado tiene derecho a recibir; ii) las contribuciones obligatorias para financiar sistemas de seguro social y otros beneficios (salud, pensiones y Cajas de Compensación Familiar en el caso colombiano); y iii) las disposiciones de seguridad laboral (costos asociados a los despidos)[1].

De esta manera, el costo no salarial es igual a:

$$\text{Costo no salarial} = \frac{\text{Bonos + Vacaciones Pagas + Contribuciones Obligatorias + Seguridad Laboral}}{\text{Salario Base de Trabajador Formal}}$$

Para América Latina y el Caribe, el cálculo de este costo no salarial asciende a 49,5% del salario promedio base. Las contribuciones

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Viviana Alvarado.

1 Para este componente, se considera el costo total de despedir a un trabajador que permanece durante cinco años en la empresa y se monetizan dos componentes del costo: 1) la notificación sobre el despido y 2) la indemnización por la terminación del contrato.

obligatorias representan la mayor parte de este costo (27,3%,) seguido de los bonos y vacaciones pagas (13,8%) y las disposiciones de seguridad laboral (8,4%).

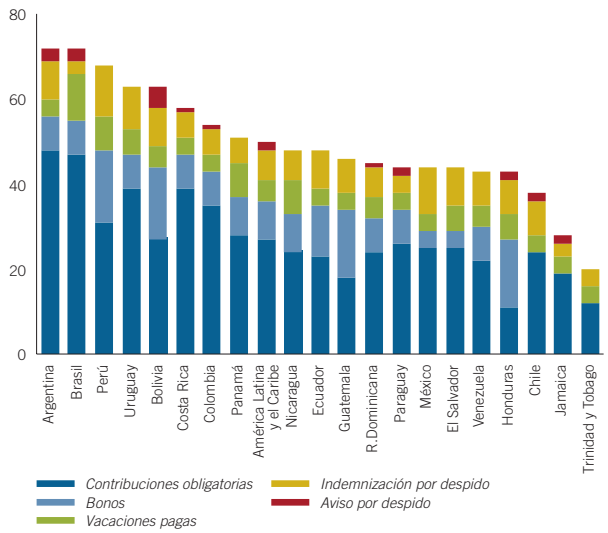
A nivel desagregado, existe una heterogeneidad considerable entre los países: mientras que en Argentina, Brasil y Perú el costo es alrededor del 70% del salario promedio, en países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile representa menos del 40%. En el caso de Colombia, el costo está por encima del promedio de América Latina y el Caribe y se ubica en 53,4%, lo que posiciona al país como el séptimo con los costos no salariales más altos de la región (Gráfico 1).

Una variación del indicador descrito anteriormente consiste en usar el ingreso promedio de los trabajadores informales, en lugar del salario base de un empleado formal, de tal manera que la medición ofrezca información sobre el ***costo de formalizar un trabajador***.

Para América Latina y el Caribe, ese cálculo es en promedio 76,4%, lo que sugiere que formalizar un empleado en la región costaría cerca del 80% de su ingreso informal. En el caso de Colombia, el indicador es preocupante porque formalizar un trabajador cuesta 116,7% de su ingreso informal, siendo así el segundo país más costoso de la región (Gráfico 2). El hecho de que Colombia pase del séptimo al segundo puesto en este indicador, se explica únicamente por las diferencias entre el salario formal y el ingreso informal. De hecho, según los cálculos, el país presenta la brecha más grande dentro de la muestra de la región: el salario formal anual es 14.932 USD PPA[2] y el ingreso informal es 6.841 USD PPA, es decir, 2,2 veces inferior.

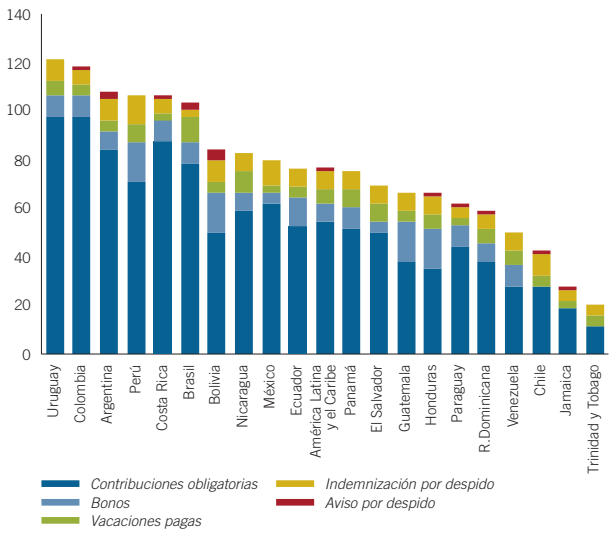
Frente a la medida de costos no salariales, es importante destacar que estos cálculos representan el costo que por ley se le ha dado al trabajo asalariado, en la medida en que el análisis se basa en la legislación laboral de cada país. Dado que en algunos casos los empleadores podrían pasar parte de estos costos a

Gráfico 1. Costos no salariales promedio, 2014
(Porcentaje del salario promedio de los trabajadores formales)



Fuente: Alaimo *et al.*, 2017.

Gráfico 2. Costos no salariales promedio, 2014
(Porcentaje ingreso promedio de los trabajadores informales)



Fuente: Alaimo *et al.*, 2017.

[2] La paridad de poder adquisitivo (PPA) es un indicador que permite comparar variables económicas entre países, eliminando los efectos tanto de los precios como de las tasas de cambio.

los trabajadores en forma de salarios más bajos (excepto en el caso de los trabajadores con salarios mínimos), este indicador no necesariamente refleja el costo no salarial *real* que asume el empleador para contratar mano de obra salariada.

Dado lo anterior, un indicador alternativo es el **costo mínimo del trabajo asalariado**. Esta medida incorpora el nivel del salario mínimo como un componente intrínseco del costo del trabajo asalariado, en la medida en que los salarios no pueden ser inferiores a este nivel. Esto resulta particularmente relevante en los países de la región, dado que los salarios mínimos están por encima del salario mediano y una parte importante de los empleados trabaja en el sector informal con remuneraciones inferiores. Adicionalmente, este indicador tiene la ventaja de que las contribuciones del empleador no pueden transferirse a los trabajadores y, por lo tanto, el costo por ley se acerca más al costo real.

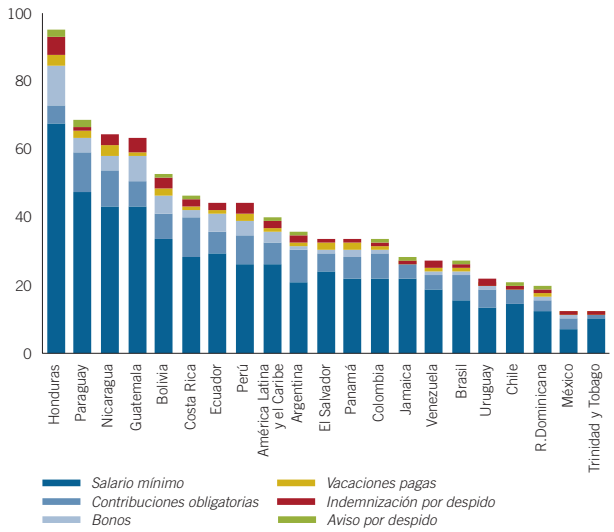
De esta manera, el costo mínimo del trabajo asalariado es igual a:

$$\text{Costo mínimo} = \frac{\text{Salario Mínimo+Bonos + Vacaciones Pagas + Contr.Obligat.}_{SM} + \text{SeguridadLaboral}}{\text{Producto Interno Bruto por Trabajador}_{pt}}$$

Este indicador se interpreta como el valor anual en dólares que recibe un empleado con salario mínimo más todos los costos no salariales, como porcentaje del PIB por trabajador. En este sentido, esta medición incorpora información sobre el costo mínimo de contratar un trabajador asalariado con relación a la productividad laboral de un país.

En América Latina y el Caribe, el salario mínimo anual más todos los costos adicionales, beneficios obligatorios y las disposiciones de seguridad laboral representan el 38,9% de la productividad laboral promedio. A nivel desagregado, existe una diferencia importante entre los países: en Honduras, Paraguay y Nicaragua este costo mínimo está por encima del 50% del PIB por trabajador, mientras que en países como México y Trinidad y Tobago está por debajo del 15% (Gráfico 3). Lo anterior se explica por

Gráfico 3. Costo mínimo del trabajo asalariado, 2014
(Porcentaje del PIB por trabajador)



Fuente: Alaimo *et al.*, 2017.

diferencias importantes en los niveles del salario mínimo respecto al PIB por trabajador. De hecho, en tres de los países más pobres (Honduras, Nicaragua y Bolivia) los salarios mínimos son más altos que en México o República Dominicana, economías tres veces más ricas (Alaimo *et al.*, 2017).

En Colombia, el costo mínimo está por debajo del promedio de América Latina (32,9%) y se ubica en el doceavo puesto. Al ordenar la muestra de países por el salario mínimo, Colombia se mantiene como el doceavo país más costoso, lo que sugiere que el piso salarial es relativamente bajo frente a los países de la región. Sin embargo, como ilustramos en el anterior informe[3], el salario mínimo de Colombia representa el 86,2% del salario mediano y el 57,3% del salario promedio, cifras superiores a los de cualquier economía de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Por otra parte, al ordenar la muestra de países por las contribuciones obligatorias, Colombia se ubica en el octavo puesto. Esto indica

[3] Para mayor detalle, consultar el IML del mes de enero de 2018 en el siguiente enlace: https://www.fedesarrollo.org.co/sites/default/files/imlenero.pdf

que las contribuciones obligatorias (pensiones, salud, cajas de compensación, etc.) son altas frente a los referentes de la región y el país todavía tiene un espacio para mejorar en este aspecto.

Políticas para promover la formalidad

En un estudio realizado por Fernández y Villar (2017b) sobre la informalidad en América Latina, los autores encuentran que varios países de la región han implementado políticas para reducir las contribuciones a la nómina. Por ejemplo, en Perú se han desarrollado estrategias orientadas a reducir los costos de las empresas pequeñas. En 2003, los costos no salariales para las microempresas se redujeron de 54% a 17% como proporción del salario (Chacaltana, 2016). Por su parte, en México se logró una reducción de costos administrativos con la implementación del Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), que articula el pago de: i) obligaciones fiscales especiales, ii) IVA, iii) gravámenes para las personas físicas y iv) seguro social de los trabajadores de bajo ingreso que reciben un subsidio en el pago de la seguridad social del 50% durante el primer año de operaciones, reduciendose hasta 10% al final de una década. De acuerdo con el BID (2015), el RIF indujo a 1,5 millones de empresas informales a registrarse en el sistema tributario mexicano desde 2014.

En Argentina, el Régimen de Monotributo cuenta con una serie de subcategorías que focalizan beneficios adicionales a diferentes poblaciones. Dentro de estas, se destacan el Régimen Simplicado para Servicio Doméstico y el monotributo social, que busca formalizar a los trabajadores por cuenta propia que hagan parte de hogares en situación de vulnerabilidad. Por otro lado, en un esfuerzo fiscal para incentivar la formalidad, desde 2006 los empleadores en Argentina pueden deducir de sus impuestos los pagos sobre la nómina que por ley les corresponden. Entre tanto, en Uruguay, el régimen simplificado o monotributo, unifica los impuestos nacionales y las contribuciones a la seguridad social desde 2001. La reforma tributaria de 2007 en este país incluyó la reducción y la exoneración de algunos impuestos a los empresarios. De acuerdo con Llambí *et al.* (2014), esta política tuvo un efecto positivo y significativo sobre el empleo informal.

En la misma línea, Colombia redujo las contribuciones a la nómina pagadas por el empleador de 29,5% a 16,0% a través de la reforma tributaria de 2012, y varios estudios han analizado su efecto. Fernández y Villar (2017a) presentan evidencia de que la reforma redujo en 4,8 pps la tasa de informalidad en las 13 principales áreas metropolitanas, lo que equivale a una reducción de alrededor de dos puntos en la tasa de informalidad total de la economía. Asimismo, Antón (2014) estimó que la reforma aumentó el trabajo formal entre 3,4% y 3,7% y redujo la informalidad entre 2,9% y 3,4%. De igual manera, Meléndez, Bernal, Pinzón y Eslava (2017) encuentran que las micro y pequeñas empresas aumentaron el empleo en más del 3% en los primeros cinco meses posteriores a la reforma, equivalente a la creación de 145.000 nuevos empleos formales.

Por otro lado, al analizar las cifras presentadas por el DANE, se evidencia que la informalidad en Colombia ha presentado una trayectoria decreciente en los últimos años. Para el trimestre noviembre – enero de 2018, la proporción de ocupados informales en las 13 y 23 ciudades principales se ubicó en 47,2% y 48,1%, respectivamente, y representan los niveles más bajos desde que se tienen registros, lo cual resulta particularmente destacable en un contexto de desaceleración económica como el que ha enfrentado la economía colombiana tras el desplome del precio del petróleo de 2014 (Gráfico 4).

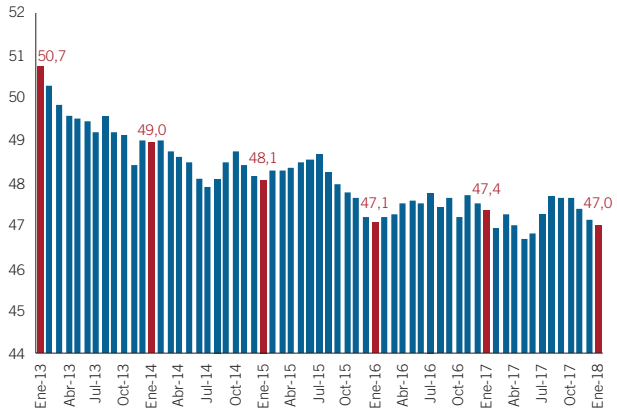
Consideraciones finales

La informalidad laboral es considerada actualmente como uno de los temas más importantes dentro de la agenda de los gobiernos. Con el fin de abordar este tema, en varios países de América Latina se han promovido en los últimos años políticas para disminuir los costos salariales y aumentar la formalización. Colombia no ha estado exenta de esta tendencia y con la reforma tributaria de 2012 redujo las contribuciones a la nómina pagadas por el empleador.

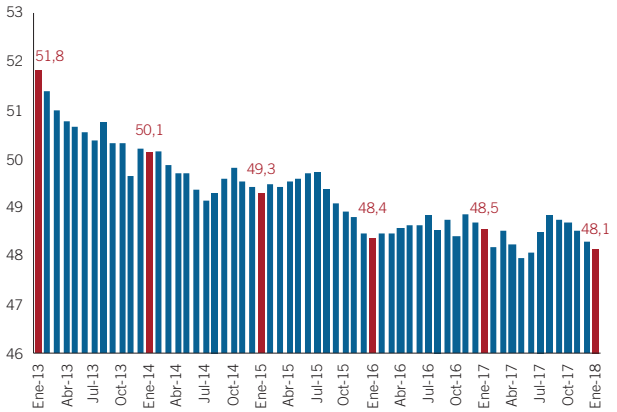
A pesar de lo anterior, Colombia sigue siendo un país con los costos salariales y extrasalariales relativamente altos en la región, lo cual sugiere la necesidad de seguir promoviendo políticas que reduzcan estos costos y dinamicen la formalidad en la economía.

Gráfico 4. Tasa de informalidad

A. 13 ciudades y sus áreas metropolitanas



B. 23 ciudades y sus áreas metropolitanas



Nota: Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE. Cálculos Fedesarrollo.

Referencias

Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisi, M. y Villa, J.M. (2017). Measuring the Cost of Salaried Labor in Latin America and the Caribbean. *IDB Technical Note* No. 1291.

Antón, A. (2014). The effect of payroll taxes on employment and wages under high labor informality. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1), 20.

Chacaltana, J. (2008). *Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú*. OIT.

Heckman, J. J., y Pages, C. (2000). The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets. NBER Working Paper 7773. *National Bureau of Economic Research*, Inc. https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/7773.html

Fernández, C. y Villar, L. (2017a). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia.

Fernández, C. y Villar, L. (2017b). Taxonomía de la informalidad en América Latina. Bogotá: Fedesarrollo, 70 p. Documentos de Trabajo (Working Papers). No. 75 - Octubre.

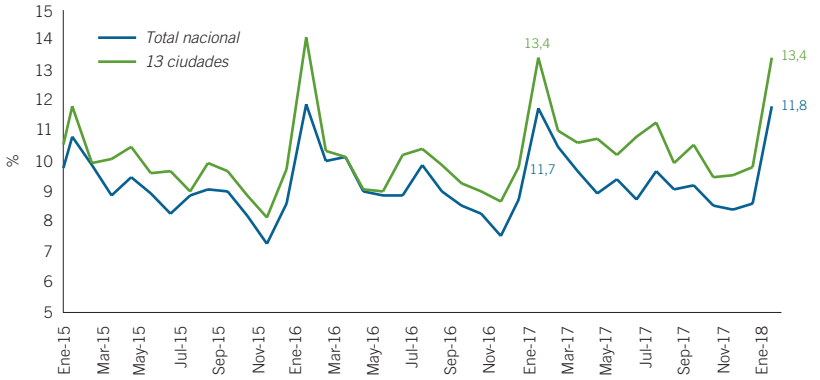
Meléndez, M., Bernal, R., Pinzón, A., y Eslava, M. (2017). Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes. Inter-American Development Bank.

Mondragón-Vélez, C., Peña, X. y Wills, D. (2010). Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. *Economía*, Latin American Economics Association (LACEA), Fall.

2

Coyuntura del mercado laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

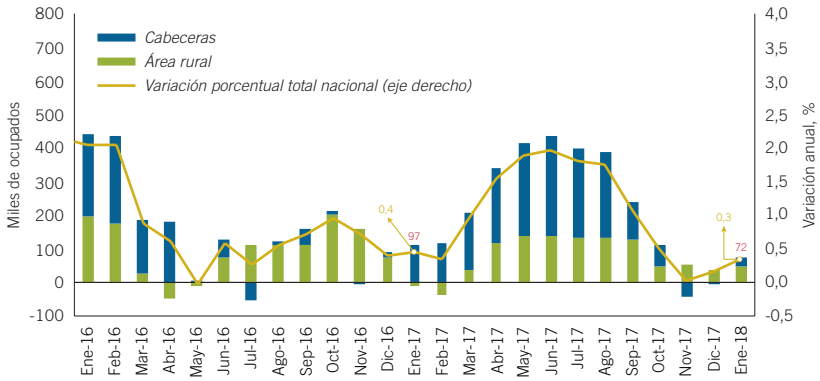


Fuente: DANE, GEIH.

El desempleo se situó en 11,8% en el mes de enero y en 9,6% en el trimestre noviembre-enero, un aumento de 0,1 punto porcentual (pp) en el primer caso y de 0,3 pps en el segundo caso respecto al mismo periodo del año anterior. El incremento de enero responde principalmente a una expansión de 0,8% en el número de desocupados (23 mil personas).

Por su parte, en el mes de enero la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 13,4%, el mismo nivel registrado en enero de 2017.

Gráfico 2. Cambio anual en el total nacional de ocupados* *(Trimestre móvil)*

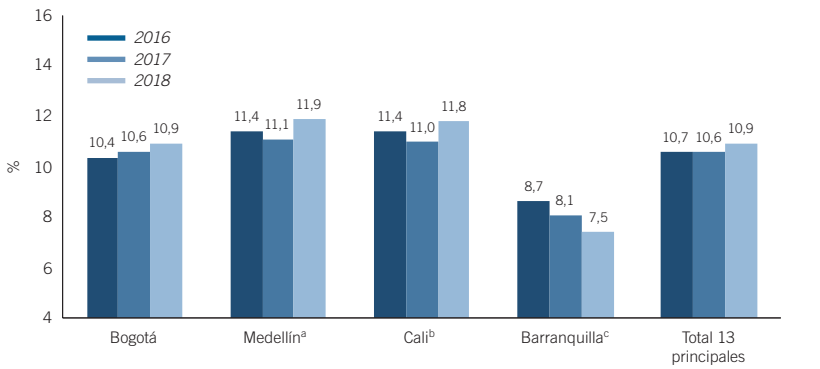


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Durante el trimestre noviembre-enero, el total de ocupados en Colombia aumentó en 72 mil, equivalente a una variación de 0,3% frente al mismo período del año anterior.

Dicho resultado, evidencia un ligero aumento frente al trimestre móvil octubre-diciembre, pero una reducción respecto al número de empleos generados en periodos anteriores. Por otra parte, a diferencia de lo que venía ocurriendo en los dos últimos trimestres, el empleo en las cabeceras mostró una ligera expansión.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades *(Trimestre noviembre-enero)*

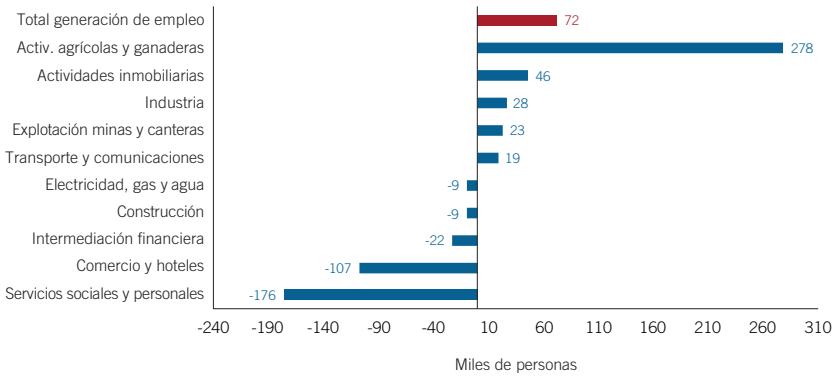


[a] Incluye Valle de Aburrá; [b] incluye Yumbo; [c] incluye Soledad.
Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre noviembre-enero, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,9%, 0,3 pps por encima del mismo trimestre doce meses atrás.

El desempleo se redujo en 11 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas durante el último trimestre móvil. Las tres ciudades con mayor desempleo fueron: Cúcuta AM (16,5%), Quibdó (15,1%) y Armenia (14,6%).

Gráfico 4. Contribución anual a la generación de empleo por sectores económicos *(Trimestre noviembre-enero)*



Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

La rama de la economía que tuvo la mayor generación de empleo en el trimestre noviembre–enero respecto al mismo periodo del año anterior fue la de actividades agrícolas, ganaderas y similares, que generó 278 mil puestos de trabajo.

Por el contrario, durante el mismo trimestre, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron servicios sociales y personales (176 mil puestos) y comercio y hoteles (107 mil puestos).

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre noviembre-enero)*

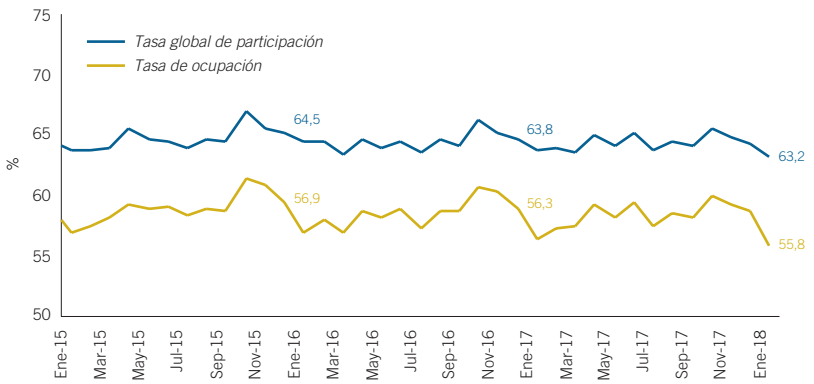
	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	46	68
Empleado del gobierno	-55	62
Empleado doméstico	-26	-21
Cuenta propia	-85	4
Empleador	165	-126
Trabajador familiar sin remuneración	82	33
Trabajador sin remuneración en otras empresas	-14	-44
Jornalero	-37	-9
Otro	-5	-5
Total	72	-3

Nota: Datos en miles de personas.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

Para el total nacional, en el trimestre noviembre-enero, el número trabajadores por cuenta propia se contrajo 0,9% (85 mil puestos), mientras los empleados particulares aumentaron 0,5% (46 mil puestos) frente al mismo período del año anterior.

En el mismo periodo, la generación de empleo asalariado se contrajo en 0,7% (72 mil puestos), mientras que el empleo no asalariado aumentó en 1,3% frente al mismo periodo de 2017 (149 mil puestos).

Gráfico 5. Tasa goblal de participación y de ocupación

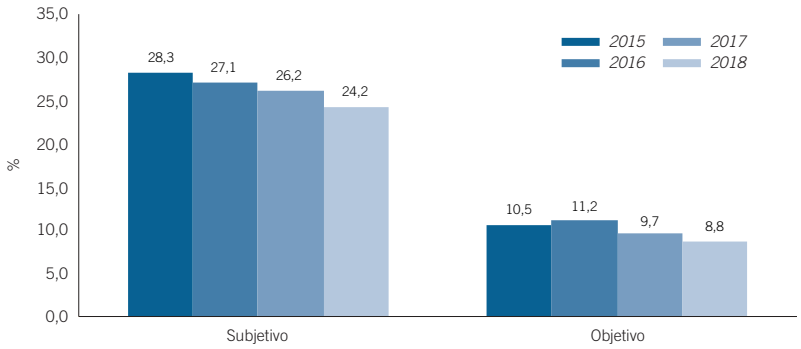


Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de enero se ubicó en 55,8%, 0,5 pps por debajo del registro doce meses atrás. Con este resultado, la TO se ubicó en el nivel más bajo desde enero de 2011.

A su vez, la tasa global de participación (TGP) presentó una reducción de 0,6 pps frente al mismo mes del año anterior y se situó en 63,2%. De igual manera, con este resultado la TGP se situó en el nivel más bajo para enero desde 2011.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*

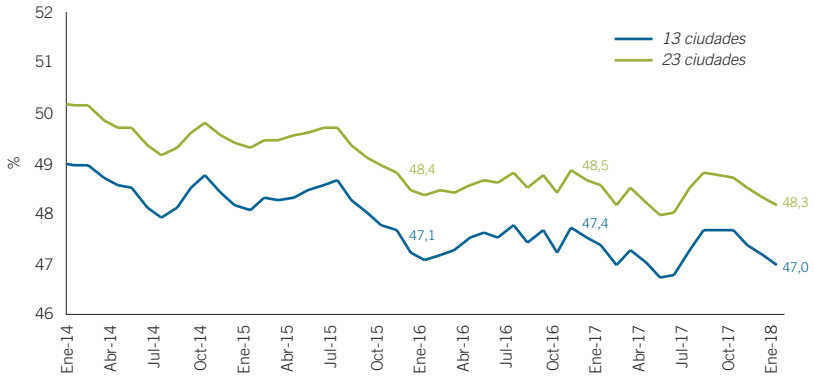


* Mes de referencia: enero.
Fuente: DANE, GEIH.

En enero, la tasa de subempleo subjetivo presentó una reducción de 2,0 pps respecto a enero de 2017, situándose en 24,2%. Los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos) presentaron una reducción durante dicho periodo.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para mejorar su condición, mostró una reducción de 0,9 pps, con lo cual la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 8,8%.

Gráfico 7. Informalidad en las 13 y 23 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*

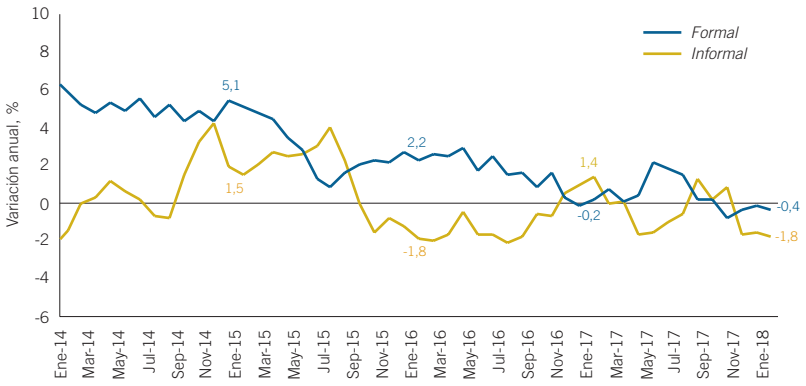


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 47,0% y para las veintitrés ciudades, en 48,1%. En ambos casos se presentó una reducción de 0,4 pps frente al mismo periodo del año anterior.

Por posición ocupacional, los trabajadores por cuenta propia generaron la mayor reducción de trabajo informal tanto en las 13 como en las 23 principales ciudades.

Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*

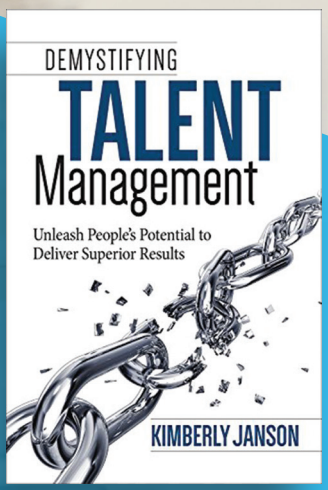


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras del DANE, GEIH.

Durante el trimestre noviembre-enero, la generación de empleo formal presentó una contracción de 0,4%, mientras el empleo informal en las trece principales ciudades se redujo 1,8% respecto al mismo trimestre de 2017.

El transporte, almacenamiento y comunicaciones fue la rama de la economía que tuvo el mayor aumento de empleo informal en las 13 principales ciudades (24 mil puestos). Mientras tanto, las actividades de comercio, hoteles y restaurantes generaron los mayores aumentos de empleo formal (49 mil plazas).

Utilizado por las 10 compañías más grandes de Colombia.



“La idea de liberar el potencial de las personas al aportarles sugerencias y llevarlas a nuevos niveles resulta estimulante.”

Aprenda más en menos tiempo

getAbstract es una herramienta revolucionaria que potenciará el desarrollo de sus colaboradores. Con más de 10.000 resúmenes de los mejores y más relevantes libros de negocios, su empresa estará a la vanguardia en el desarrollo personal y profesional de todos sus líderes. ¿Qué espera para probarla? ¡Solicite un piloto ya!

Si desea probar un demo para su compañía favor contactar:
Alejandro Arango Mesa D: 571 482 40 80 / 574 266 74 05 C:311 600 80 16

Calle 93B #13-30 Of. 207 Bogotá/ Torre Davivienda, Of.1006 Medellin

www.getabstract.com

} getabstract®
compressed knowledge