

INFORME MENSUAL DEL

MERCADO LABORAL

IMPACTO DE LOS CAMBIOS REGULATORIOS RECIENTES EN EL MERCADO LABORAL

JUNIO 2017

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

ACRIP
Bogotá y Cundinamarca

Informe Mensual del Mercado Laboral

Fedesarrollo

Director Ejecutivo
Leonardo Villar

Subdirectora
Natalia Salazar

Directora de Análisis Macroeconómico y Sectorial
Camila Pérez

Analistas Económicos
Viviana Alvarado
Santiago Gómez
Carlos Antonio Mesa
Natalia Navarrete
Andrés Pinchao

ACRIP

Directora Ejecutiva
Adriana España Ardila

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

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

Impresión
Gráficas Ducal Ltda.

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

1

Editorial: Impacto de los cambios regulatorios reciente en el mercado laboral*

Introducción

En el primer trimestre de 2017, la economía tuvo una tasa de crecimiento de 1,1% anual, el dato más bajo desde 2009. Los indicadores adelantados para el segundo trimestre relacionados con la dinámica de la actividad industrial y comercial no muestran signos claros de recuperación, mientras que la confianza de los consumidores se mantiene en terreno negativo y la de los empresarios se ubica en mínimos históricos.

A pesar de lo anterior, el mercado laboral ha mostrado cierta resiliencia y en el trimestre móvil marzo – mayo de 2017 el total de ocupados aumentó en 412 mil, equivalente a una variación de 1,9% frente al mismo periodo del año anterior. Por otra parte, la tasa de desempleo en lo corrido del año solo aumentó 0,1 punto porcentual (pp) frente al mismo periodo de 2016, aunque al desagregar las cifras se observa un deterioro pronunciado en el desempleo en las trece ciudades principales, que en lo acumulado hasta mayo registró un incremento anual 0,6 pps.

Dada la persistente debilidad en la actividad económica del país, resulta prioritario que las iniciativas legislativas que se lleven a cabo sean acordes a esta coyuntura y no reviertan los avances alcanzados en el campo laboral. En este contexto, cambios regulatorios recientes relacionados con la licencia de maternidad y el recargo nocturno pueden ir en contra de dicha finalidad. Si bien los propósitos que estas iniciativas persiguen son deseables en términos de bienestar de la población trabajadora, su aprobación puede tener impactos negativos sobre el mismo grupo que se intenta proteger.

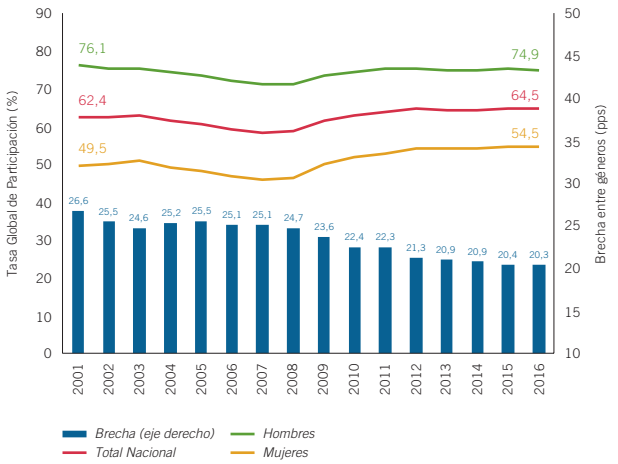
El objetivo de este editorial es evaluar el posible impacto sobre el mercado laboral del aumento en el recargo nocturno y de la ampliación de la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas.

Licencias de maternidad

Colombia ha mostrado el aumento más importante de la participación femenina en el mercado laboral en Latinoamérica. En 1980, el país tenía la segunda tasa de participación laboral más baja de la región y pasó a ser la más alta en 2004, igualada únicamente por Uruguay (Amador, Bernal y Ximena, 2010). Adicionalmente, la brecha entre las tasas de participación de hombres y mujeres se ha cerrado. En efecto, entre 2001 y 2015 la Tasa Global de Participación (TGP) estimada por el DANE pasó de 49,5% a 54,5%, mientras que la de los hombres disminuyó de 76,1% a 74,9%, llevando la brecha correspondiente de 26,6 a 20,3 pps (Gráfico 1).

* La elaboración de este informe contó con la colaboración de Viviana Alvarado y Carlos Antonio Mesa.

Gráfico 1. Tasa Global de Participación (TGP) y brecha entre géneros



Fuente: DANE. Cálculos Fedesarrollo.

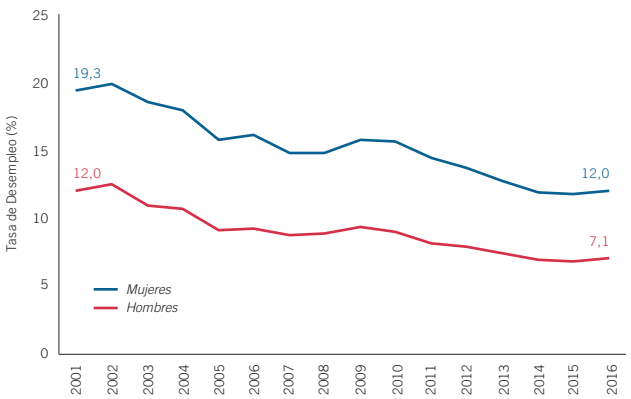
Aún con los progresos que se han observado en materia del mercado laboral femenino, las mujeres continúan expuestas a desventajas frente a la vida laboral de los hombres. A pesar de que en promedio suelen tener más años de educación que los hombres, perciben menores salarios y tienen mayores niveles de informalidad y de desempleo (OCDE, 2012; Ramírez, N., Tribín, A. M., Vargas, C., 2015). De hecho, si bien la tasa de desempleo de los dos géneros ha disminuido consistentemente desde 2001, las mujeres continúan presentando mayores tasas de desempleo que los hombres y la brecha en 2016 se mantuvo cercana a 5 pps (Gráfico 2).

Partiendo de las particularidades y de los retos que aún enfrenta la población femenina en el mercado laboral, resulta necesario evaluar cuidadosamente las consecuencias de los cambios regulatorios en esta materia. A comienzos de año, con la sanción de la Ley 1822 de 2017, se amplió en cuatro semanas la licencia de maternidad, de 14 a 18 semanas remuneradas. De esta manera, en el régimen laboral actual las mujeres en embarazo cuentan con los siguientes beneficios: 1) licencia de 18 semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar la licencia[1], 2) la prohibición de ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, 3) dos descansos de treinta minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar al recién nacido, sin descuento alguno en el salario, durante los primeros seis meses de edad.

Los hombres a su vez, cuentan con los siguientes beneficios: 1) licencia de paternidad de ocho días hábiles y 2) derecho a la estabilidad reforzada durante el tiempo de embarazo. La última medida se estableció a través de una sentencia de la Corte Constitucional a principios de este año, y solo aplica cuando la madre no trabaja y el recién nacido depende económicamente del padre.

Pese a que la licencia de maternidad es un mecanismo de protección para las mujeres frente a las prácticas discriminatorias relacionadas con el embarazo, su implementación

Gráfico 2. Tasa de desempleo por género



Fuente: DANE. Cálculos Fedesarrollo.

[1] El pago de los salarios en el periodo de licencia de maternidad es asumido por la Entidad Promotora de Salud (EPS) a la cual se encuentra afiliada la trabajadora, a partir de los aportes realizados durante el contrato laboral. Sin embargo, los pagos de seguridad social deben ser asumidos por el empleador.

de cara a las dinámicas del mercado laboral puede implicar perjuicios para su vinculación a la vida laboral. Para Colombia, Espinoso y Salvador (2014) con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2012 y partiendo de la legislación laboral vigente, encontraron que el sobrecosto anual de proveer licencia pagada de maternidad es 6,7% del salario anual de la trabajadora. Este costo se deriva de la duplicación en el pago de los beneficios de vacaciones anuales y primas de servicios – el de la trabajadora y su reemplazo - y el beneficio de lactancia que debe ser asumido completamente por el empleador. Sin embargo, dentro de estos cálculos no se incluyen los costos asociados a la búsqueda y entrenamiento de trabajador temporal, así como la posible pérdida de productividad derivada de este proceso.

Por otra parte, Ramírez *et al.* (2015) realizaron un análisis para determinar el efecto que generó sobre el mercado laboral la penúltima modificación a la legislación sobre protección a la maternidad en Colombia, la cual extendió la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas en 2011. Para el estudio, las autoras partieron de la hipótesis de que la medida legislativa podría afectar en mayor medida a las mujeres con mayores tasas de fertilidad frente a las de baja fertilidad. Como resultado, se empleó un grupo de tratamiento de mujeres entre los 18 y 30 años (alta fertilidad) y un grupo de comparación entre los 40 y 55 años (baja fertilidad). Los resultados mostraron que el grupo con mayor fertilidad experimenta peores resultados laborales frente a los observados en el grupo de baja fertilidad, dado que tienen más probabilidad de estar en la inactividad, informalidad y autoempleo - luego de 2011 - con relación a las mujeres del grupo de comparación.

Partiendo de los resultados presentados por las autoras, podría concluirse *ex ante* que la última ampliación de la licencia de maternidad a 18 semanas no luce prometedora en el futuro para las trabajadoras. Pese a que la medida es bien intencionada, su aprobación podría agravar las desventajas ya existentes en el mercado laboral para las mujeres y revertir moderadamente los avances alcanzados en la última década, en la medida en que las empresas perciben costos asociados a la pérdida de productividad y reentrenamiento.

Para mermar el impacto negativo, sin desconocer el derecho adquirido por las mujeres con la licencia de maternidad, una de las opciones planteadas por Ramírez *et al.* (2015) es implementar un mecanismo donde el pago de los aportes a la seguridad social de la trabajadora sea asumido por el Estado o a la EPS, de tal manera que el empleador deba hacerse cargo únicamente del salario y de la seguridad social del trabajador temporal.

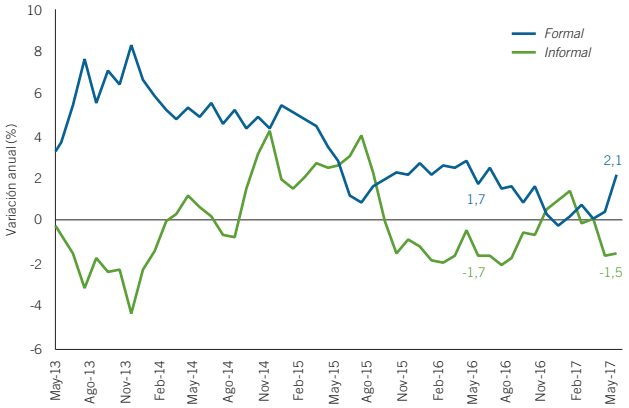
Otra opción es impulsar una política pública de "licencia parental" que pueda ser compartida por ambos padres, así como trabajos de tiempo parcial. En este aspecto, la literatura ha encontrado efectos mixtos sobre el impacto de estas propuestas. Por una parte, en un estudio realizado por Blau y Kahn (2013), se encuentra que entre el 28 y 29% de la caída de la participación laboral de las mujeres en Estados Unidos frente a otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), se explica por una ausencia de las políticas amigables a la familia - que incluyen la licencia de paternidad y trabajo de tiempo parcial - en el país. No obstante, un estudio de Antecol, Bedard y Stearns (2016) encuentra que la implementación de licencias parentales en los departamentos de Economía de las universidades de Estados Unidos, tuvieron efectos negativos sobre las profesoras jóvenes. Esta política les permite a los profesores asistentes expandir su periodo de evaluación para ser promovidos como profesores asociados un año por cada hijo que tengan[2]. Los

[2] Los profesores asistentes son generalmente evaluados en un máximo de seis años para ser promovidos como profesores asociados.

resultados del trabajo sugieren que luego de la medida, la probabilidad de que una profesora asistente consiga la promoción se reduce en 22 pps, mientras que la de los hombres se incrementa en 19 pps.

En resumen, si bien es clara la intención loable de la ampliación del número de semanas de maternidad aprobado por el Congreso colombiano a comienzos del presente año, el impacto benéfico de esa medida para el grupo de población que se quiere beneficiar es menos concluyente e incluso podría presentarse un efecto negativo para su ingreso y permanencia en el mercado laboral, el cual se hace particularmente preocupante en un contexto como el actual.

Gráfico 3. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades*



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

Recargo nocturno

Como ya se mencionó, pese a la debilidad de la actividad económica de la coyuntura reciente, los indicadores del mercado laboral se han mantenido en trayectorias relativamente favorables. Esto es particularmente notorio en el frente de la formalización laboral, lo cual se refleja en que desde 2013 la tasas de crecimiento del empleo formal ha sido sistemáticamente superior, con la excepción de unos pocos meses, a la del empleo informal. Cabe destacar que incluso en la coyuntura más reciente, caracterizada por muy dinamismo muy pobre de la actividad económica general, la generación de empleo formal durante el trimestre marzo – mayo presentó un aumento de 2,1%, mientras que el informal registró una contracción de 1,5% (Gráfico 3).

A la luz de los avances que se han presentado en materia de formalización laboral, cabe evaluar las consecuencias de las iniciativas legislativas que pueden afectar esta tendencia. El pasado 18 de julio se sancionó la Ley que establece que la jornada nocturna para los trabajadores empezará a partir de las nueve de la noche, lo que implica un aumento de una hora en la aplicación del recargo salarial nocturno. Pese a que la iniciativa legislativa persigue aumentar los ingresos de la población trabajadora, su aprobación puede ser negativa en términos de la generación de empleos formales y en la destrucción de empleos ya existentes, como lo mencionamos en el IML de enero de este año[3].

De acuerdo con los cálculos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP) y del Departamento Nacional de Planeación (DNP), el salario promedio de los trabajadores que se verían beneficiados con la medida se incrementaría en 2,9%. Adicionalmente, usando los datos de la GEIH de 2016, el DNP identifica que: 1) 36,8% de los trabajadores del segmento formal - calificado obtendría un pago por horas extras, y 2) 44,9% de los trabajadores del segmento formal - no calificado resultarían beneficiados con la medida. En definitiva, partiendo de los datos anteriores, se encuentra que el salario promedio del sector formal - no calificado

[3] El documento completo está disponible en el siguiente enlace: http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/imlenero2017Web.pdf

aumentaría en 1,3%, y el del formal - calificado, en 1,0%. Utilizando un Modelo de Equilibrio General Computable (MEGC), el MHCP y el DNP encuentran que el incremento de los salarios desincentivaría la contratación de trabajadores por parte de las empresas, lo cual se vería reflejado en una pérdida de cerca de 42.000 empleos formales y un incremento de 0,2 pps en la tasa de desempleo.

Consideraciones finales

Pese a que los cambios discutidos en este IML están bien intencionados en sus objetivos, su implementación podría ser perjudicial para la población que precisamente quiere beneficiar y para los logros alcanzados en materia laboral en los últimos años. Lo anterior podría agravarse aún más en un contexto de debilidad de la actividad productiva, como el que se encuentra actualmente la economía colombiana. La extensión de la licencia de maternidad podría reforzar las desventajas que este grupo población enfrenta actualmente al ingresar al mercado laboral. Por otra parte, aun cuando la aprobación del recargo nocturno se vería reflejado en mayores ingresos percibidos por los trabajadores, a nivel macroeconómico tiene un impacto negativo que en última instancia afecta los indicadores laborales.

Referencias

Amador, D., Bernal, R., y Peña, X. (2013). El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿fecundidad, estado civil o educación? *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 31, núm. 71, Banco de la República.

Antecol, H. Bedard, K., y Stearns, J. (2016). Equal but inequitable: Who benefits from gender-neutral tenure clock stopping policies? *IZA Discussion Paper No. 9904*.

Blau, F. y Kahn, L. (2013). Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind? *The American Economic Review*, vol. 103, núm. 3, pp. 251-256, mayo.

Departamento Nacional de Planeación y Ministerio de Hacienda y Crédito Público (2017). Posible impacto de la implementación de dos posibles escenarios de reforma del régimen de horas extra.

Espino, A. y Salvador, S. (2014). *Un análisis de género de los costos laborales en Colombia*. Consultoría para el Ministerio de Trabajo en Colombia.

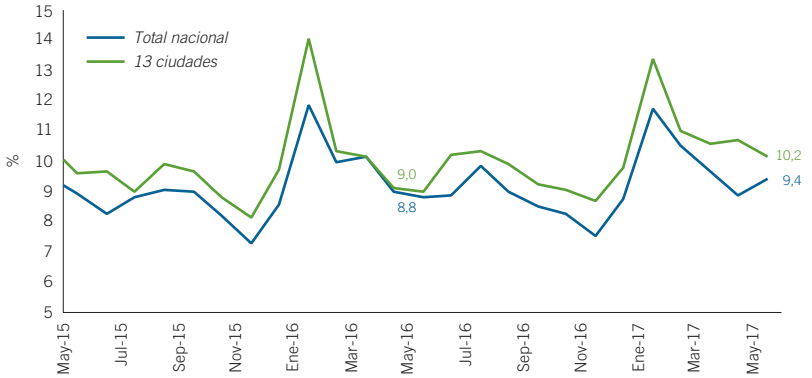
OCDE (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD publishing. Diciembre de 2012.

Ramírez, N., Tribín, A. M., Vargas, C. (2015). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. En Arango, L.E., Lora, E. y Castellani, F. (Ed). *Desempleo femenino en Colombia* (pp. 267 - 289). Bogotá: Banco de la República.

2

Coyuntura del mercado laboral

Gráfico 1. Tasa de desempleo nacional y 13 ciudades principales

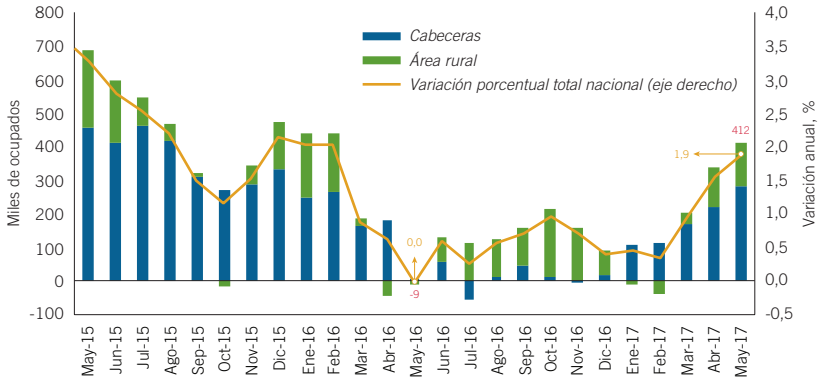


Fuente: DANE, GEIH.

El desempleo se situó en 9,4% en el mes de mayo y en 9,3% en el trimestre marzo-mayo, un aumento de 0,6 puntos porcentuales (pps) en el primer caso, mientras en el segundo caso se mantuvo inalterado frente al mismo periodo un año atrás. Lo anterior representa el mayor incremento año a año para un mes desde julio del 2016.

Por su parte, en las 13 principales ciudades se evidenció un aumento de 162 mil personas desocupados (creciendo 15,5%) frente al mismo periodo doce meses atrás. En ese sentido, la tasa de desempleo para las principales ciudades aumentó 1,2 pps, ubicándose en 10,2%.

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

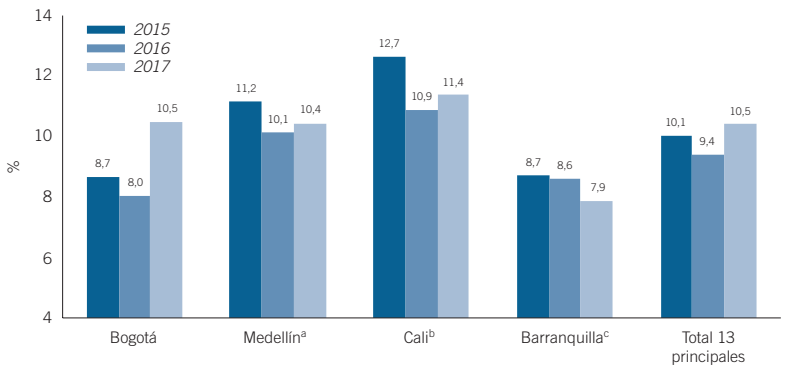


Fuente: Cálculos Fedesarrollo con base en cifras de la GEIH del DANE.

A pesar del debilitamiento de la actividad económica y de algunos indicadores del mercado laboral, el ritmo de generación de empleo en el país mantiene una tendencia positiva. En el trimestre móvil marzo-abril, el total de ocupados en Colombia aumentó en 412 mil, equivalente a una variación de 1,9% frente al mismo período del año anterior.

La generación de empleo en la zona rural ha ganado terreno durante los últimos trimestres móviles respecto de las cabeceras municipales. Este comportamiento ha estado jalonado por el empleo de las actividades agrícolas, ganaderas y similares.

Gráfico 3. Desempleo en las principales ciudades *(Trimestre marzo-mayo)*

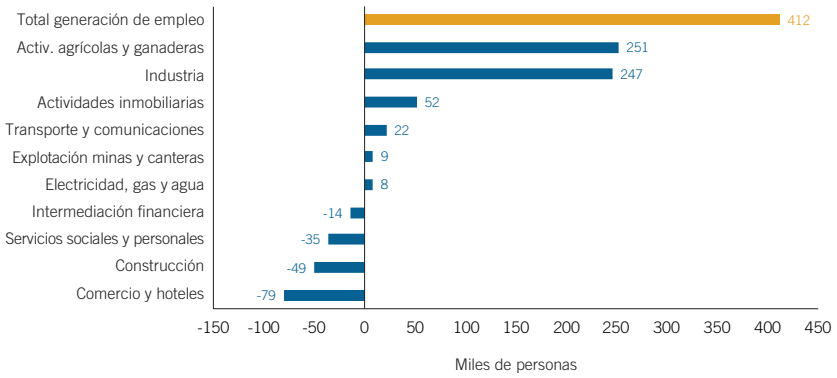


[a] Incluye Valle de Aburrá; [b] incluye Yumbo; [c] incluye Soledad.
Fuente: DANE, GEIH.

En el trimestre marzo-mayo, la tasa de desempleo en las 13 principales ciudades se ubicó en 10,5%, un aumento de 1,1 pps frente al mismo trimestre doce meses atrás. Este incremento estuvo jalonado nuevamente por el comportamiento de Bogotá, que evidenció un aumento de 2,5 pps en su indicador de desempleo.

Durante el último trimestre móvil, el desempleo se redujo en 9 de las 23 ciudades y áreas metropolitanas. Las tres ciudades con menor desempleo fueron: Barranquilla AM (7,9%), Santa Marta (8,1%) y Bucaramanga (8,3%).

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



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

De acuerdo con las encuestas de hogares del DANE, las ramas de la economía que tuvieron la mayor generación de empleo durante el último trimestre móvil fueron: las actividades agrícolas, ganaderas y similares, la industria y las actividades inmobiliarias y empresariales. Entre las tres generaron un total de 550 mil nuevos puestos de trabajo.

Por el contrario, durante el mismo trimestre, los sectores que tuvieron la mayor reducción en el número de ocupados fueron: comercio, hoteles y restaurantes, construcción y servicios sociales y personales. En conjunto los tres sectores destruyeron 163 mil puestos de trabajo.

Cuadro 1. Creación de empleo por posición ocupacional *(Trimestre marzo-mayo)*

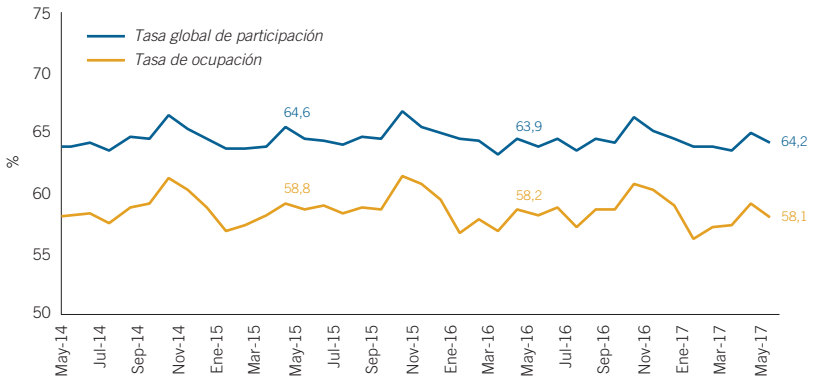
	Total nacional	13 ciudades
Empleado particular	139	108
Empleado del gobierno	-30	-16
Empleado doméstico	-18	7
Cuenta propia	239	13
Empleador	-35	-31
Trabajador familiar sin remuneración	38	-41
Trabajador sin remuneración en otras empresas	24	8
Jornalero	71	2
Otro	-15	-8
Total	412	42

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

Para el total nacional, en el trimestre marzo-mayo el número de trabajadores por cuenta propia aumentó 2,6% (239 mil puestos) y los empleados particulares crecieron 1,6% (139 mil puestos) frente al mismo período del año anterior.

En el último trimestre móvil la generación de empleo cuenta propia estuvo jalonada por las cabeceras municipales diferentes de las 13 principales ciudades, caso contrario a lo ocurrido con el empleo particular, que creció jalonado por lo sucedido en las 13 principales ciudades.

Gráfico 5. Tasa goblal de participación y de ocupación

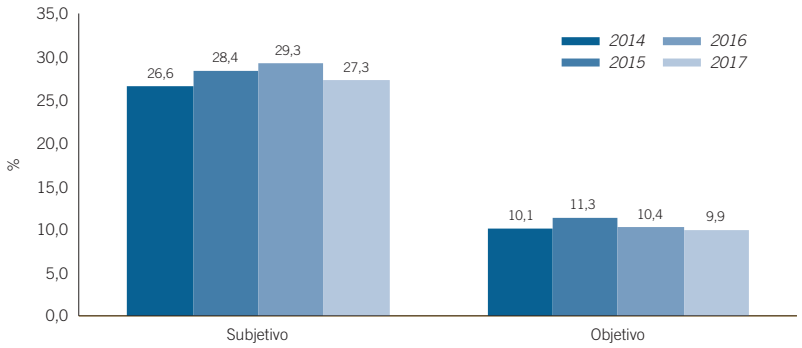


Fuente: DANE, GEIH.

La tasa de ocupación (TO) para el mes de mayo se ubicó en 58,1%, 0,1 pp por debajo del registro de un año atrás. A pesar de la tendencia positiva en la creación de empleo, el número de ocupados sigue presentando crecimientos inferiores a los de la población en edad de trabajar (PET).

Por el contrario, la tasa global de participación (TGP) presentó un aumento de 0,3 pps, situándose en 64,2%, manteniendo una relativa resiliencia frente al deterioro de algunos indicadores laborales.

Gráfico 6. Subempleo en Colombia*

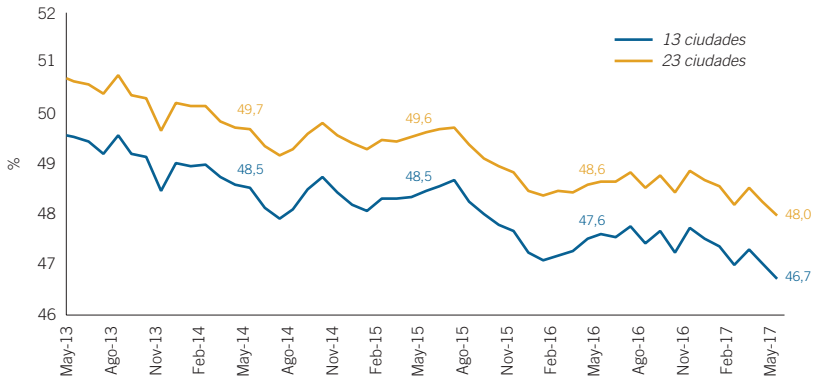


* Mes de referencia: mayo.
Fuente: DANE, GEIH.

En mayo, la tasa de subempleo subjetivo presentó una reducción significativa de 2,0 pps (409 mil personas) respecto a mayo de 2016, situándose en 27,3%. De los tres componentes de este indicador (insuficiencia de horas, empleo inadecuado por competencias y por ingresos) presentaron una reducción durante dicho periodo los dos últimos.

Por su parte, el porcentaje de personas que se consideraban en situación de subempleo y que hicieron gestiones para materializar su aspiración se redujo en 0,5 pps respecto a mayo de 2016, con lo cual, la tasa de subempleo objetivo se ubicó en 9,9%.

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

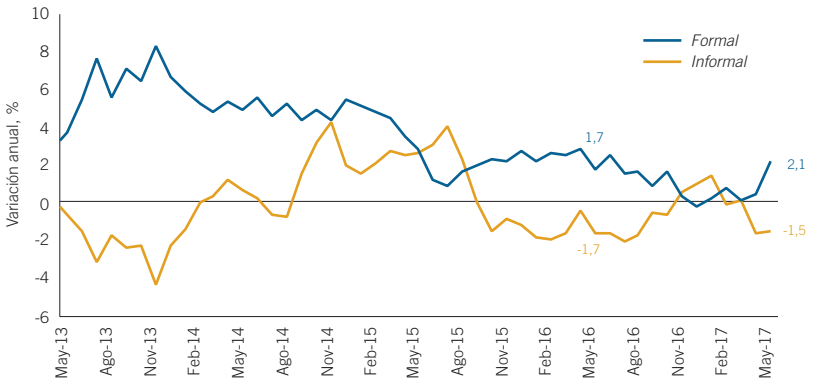


* Trimestre móvil finalizado en el mes de referencia.
Fuente: DANE, GEIH.

Durante el trimestre marzo-mayo, la tasa de informalidad para las trece ciudades principales se ubicó en 46,7% y para las veintitrés ciudades se situó en 48,0%. En ambos casos esta cifra es la más baja desde que se tiene información para este indicador.

Clasificando por posición ocupacional, los empleos particulares y los trabajadores familiares sin remuneración generaron las mayores reducciones de trabajo informal tanto en las 13 como en las 23 principales ciudades.

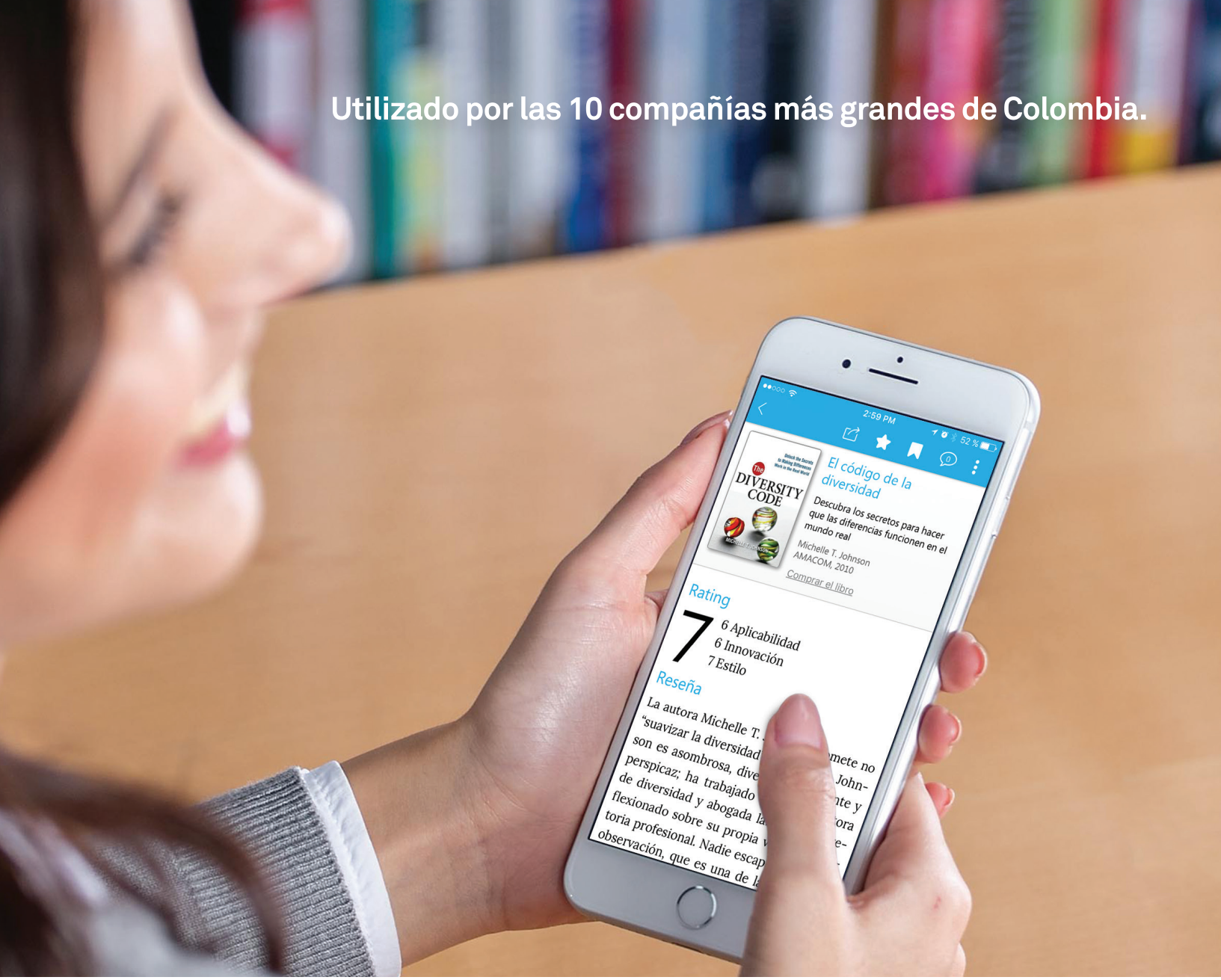
Gráfico 8. Generación de empleo formal e informal en las 13 principales ciudades* *(Trimestre móvil)*



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

Durante el trimestre marzo-mayo, la generación de empleo formal tuvo un aumento de 2,1% (119 mil plazas). Por su parte, la generación de empleo informal en las trece principales presentó una contracción de 1,5% (77 mil puestos) respecto al mismo trimestre un año atrás.

La construcción y la industria manufacturera fueron las ramas de la economía que tuvieron la mayor generación de empleo informal. Mientras tanto, el comercio, los hoteles y restaurantes y las actividades inmobiliarias y empresariales tuvieron la mayor generación de empleo formal.



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®