

UN DIAGNOSTICO DE LA INFORMALIDAD LABORAL

Y LOS COSTOS LABORALES EN COLOMBIA

Y

UNA PROPUESTA DE POLÍTICA PARA INCENTIVAR LA FORMALIZACIÓN LABORAL

Por: Fabio Sánchez Torres

Oriana Álvarez Vos

Facultad de Economía – CEDE

Universidad de los Andes

Tabla de Contenido

1. Introducción	3
2. La informalidad como problema económico y social	3
3. Evolución de la informalidad laboral en Colombia	4
4. Los costos laborales 1980-2009.....	10
5. El impacto de los costos laborales	12
5. Recomendaciones de Política para combatir la Informalidad	15
6. Una nota sobre la Ley del Primer Empleo a la luz de la evidencia sobre la informalidad laboral.....	17
7. Bibliografía.....	19

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 OIT - carencia de acceso a la seguridad social a través del trabajo- es mayor 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 a saber salario mínimo más contribuciones a la seguridad social, impuestos a la nómina y otras cargas pagadas por el empleador- son una de las causas que explican la informalidad laboral. Entre más altos sean los costos laborales mínimos de contratación (CMC) en comparación con la productividad esperada del trabajador, mas alta será la probabilidad de que el trabajador tenga un empleo en empresas pequeñas y pocos 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 de 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 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 a lo que obtendría el mismo trabajador en condición de formal. Esto implica que la informalidad aumenta la probabilidad de ser pobre y deteriora la distribución del ingreso.

Para el caso colombiano una gran proporción del aumento en la informalidad para ciertos grupos de trabajadores en los años recientes se debe a los cambios en la regulación del mercado laboral que han encarecido el factor trabajo –particularmente los de baja calificación que incluye todos los trabajadores con once años o menos de escolaridad. A ello se debe sumar la disminución relativa de la productividad de los trabajadores no calificados –y por ende de sus ingresos laborales potenciales- 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”. Para el presente documento se utilizan dos formas de cuantificar lo establecido en la definición a saber: a) la carencia de aseguramiento a la salud y/o pensión a través del trabajo –llamada **informalidad laboral débil** y b) la carencia de aseguramiento 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 y 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)

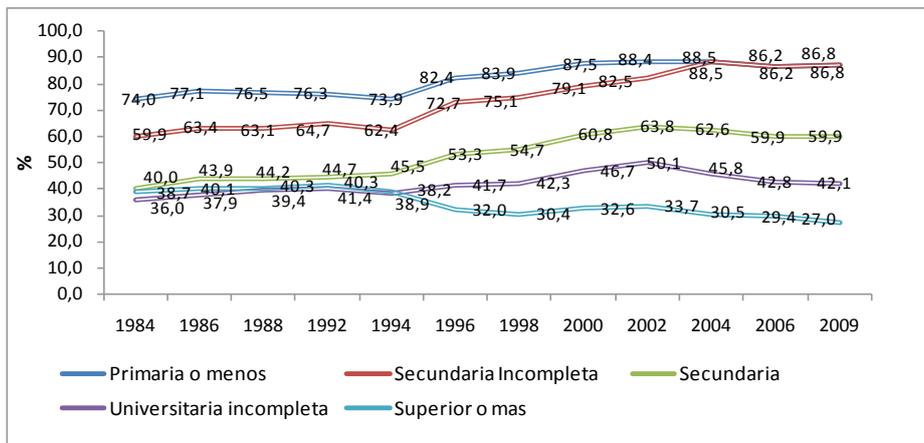
Los cambios más drásticos en las tasas de informalidad se han dado de acuerdo con la calificación o grado de escolaridad de la fuerza laboral. Los trabajadores con educación primaria exhibían una tasa de informalidad de 74% entre 1984 y 1994, saltando a 82% en 1996 y manteniéndose alrededor de 86% hasta 2009. Por su parte, los trabajadores con secundaria incompleta presentaron una informalización acelerada. Así, en 1984 la tasa de informalidad de ese grupo era de 60% pasando a 72% en 1996, para incrementarse paulatinamente hasta 86% en 2009. Por su parte, la tasa de informalidad de los trabajadores con educación superior incompleta aumentó del 36% al 50% entre 1984 y 2002 disminuyendo en los últimos años a 42%. Mientras tanto la tasa de informalidad de los trabajadores con educación superior a disminuido en forma constante desde 38% a en 1994 a 27% en 2009 (Grafico 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 pension	(%)	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
Pocentaje 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
	Superior o mas	68.19	66.44	66.76	67.49	67.91	69.63	66.0	63.67	66.1	66.82	66.83	70.11
Diferencia en el ingreso		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: Encuesta Continua de Hogares-DANE, calculo autores

Grafico 1. Tasa de Informalidad por niveles de educación Colombia.

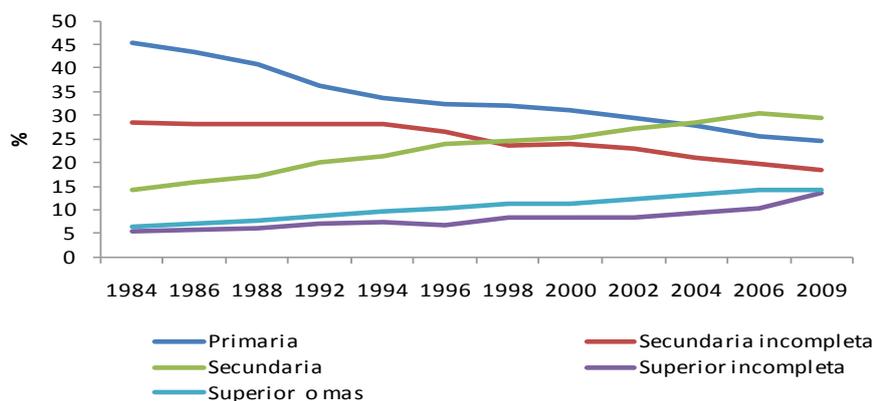


Fuente: Encuesta de Hogares-DANE, cálculos autores.

De este mismo modo, al analizar la evolución de la tasa de informalidad por rango de edades, los trabajadores entre 15-24 años experimentan las más altas, con una fuerte tendencia al alza – alrededor de ocho puntos porcentuales- durante el periodo analizado. Para el resto de rangos de edades la tasa de informalidad más baja se presenta en los trabajadores entre 24-34 años con un promedio de 54% hasta 1994 y de 60% durante 1996-2009. Para los grupos de edad 35 a 52 y de 55+ la informalidad también se incrementó después de 1996 aunque en menor proporción (Cuadro 1). Por otro lado, las estadísticas de informalidad por tamaño de empresa o sitio de trabajo muestra las mayores tasas de informalidad se presentan en empresa de trabajadores entre 1 a 6 personas. De hecho, las empresas unipersonales o trabajadores por cuenta propia exhiben una informalidad de 95%, las de 2 a 5 trabajadores de cerca de 87% y las de 6 a 10 de cerca de 62%. En estos tres grupos la informalidad en 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 de 15% y se ha venido reduciendo en forma constante en el tiempo desde 1998 cuando alcanzó 30% (Cuadro 1).

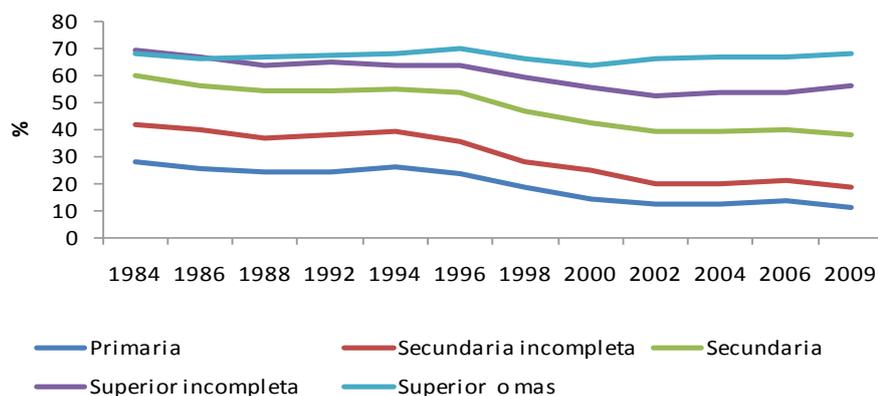
El mercado laboral colombiano ha venido experimentando dos tendencias adicionales en relación con el trabajo informal. Por un lado ha aumentado el porcentaje de la fuerza laboral en empresas unipersonales o cuenta propia pasando de 26 a 33% mientras que el porcentaje de trabajadores en empresas de más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

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



Fuente: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores

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



Fuente: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores

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 pueden observar en el Grafico 4 que indican que la brecha de ingresos entre trabajadores formales e informales se ha ampliado 1.44 en el año 1984 a 1.85 en el año 2009; alcanzando su valor máximo de 2.18 en 2002.

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

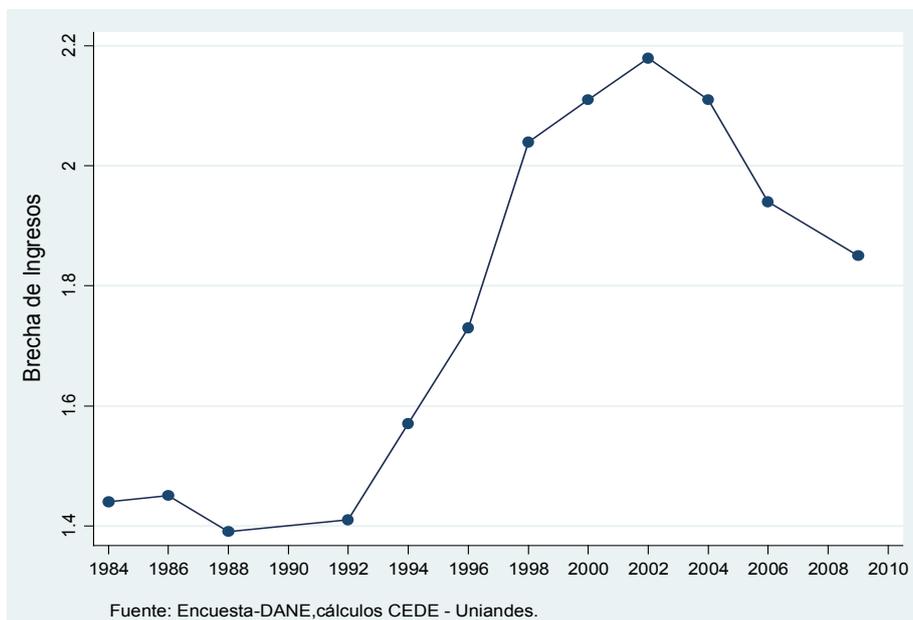
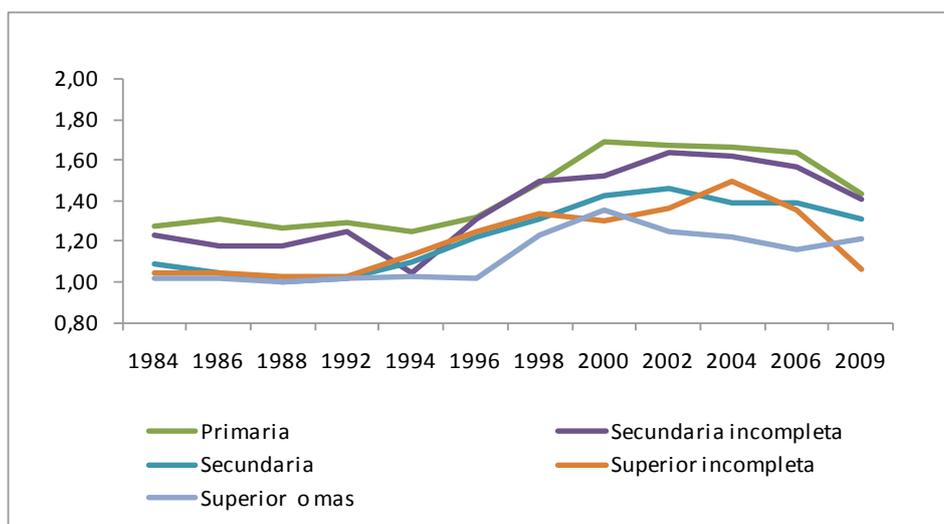
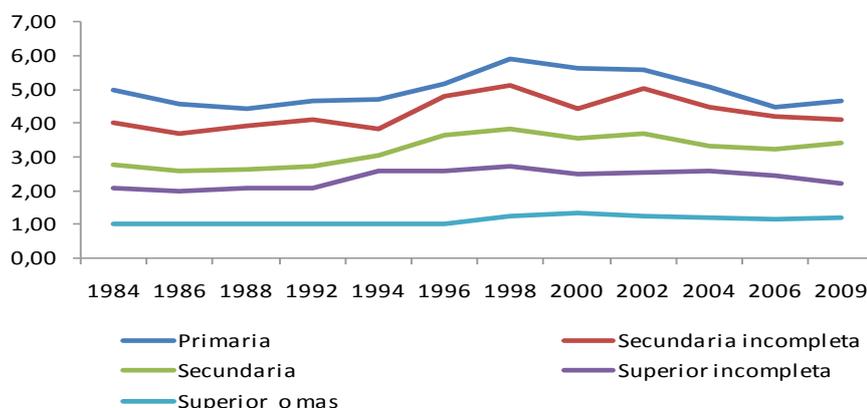


Grafico 5. Brecha de ingreso entre trabajadores formales e informales para el mismo nivel de educación.



Fuente: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores

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



Fuente: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores

Por su parte, el Grafico 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 Grafico 6 indica un hecho aún más preocupante pues mientras la brecha de ingreso laboral de los trabajadores informales con primaria o secundaria incompleta se ha cerrado respecto a los trabajadores formales con educación superior –reflejando *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 de 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. Mientras que aquellas con mayor educación (superior o más) entre el 66% y el 70% se encuentran trabajando en empresas de 11 o más personas.

4. Los costos laborales 1980-2009.

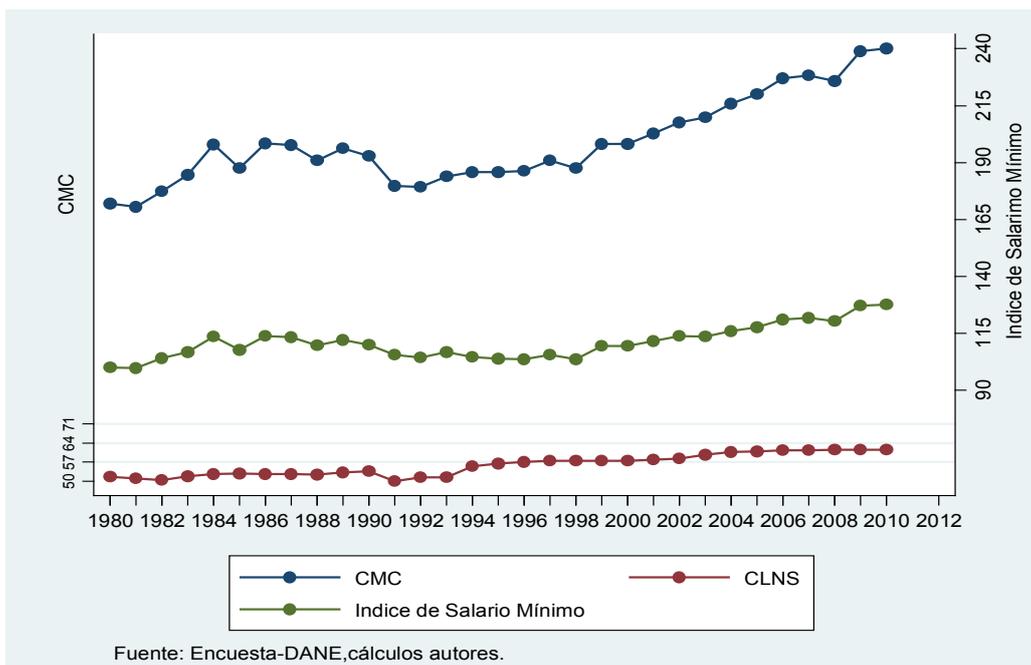
Las posibles causas en los cambios de las tasas de informalidad observadas para el caso colombiano pueden estar relacionadas con factores de oferta y/o demanda laboral. Un ejemplo de los primeros muy ilustrado en la literaturas reciente (Camacho et. al 2009) son las reformas en el sistema de protección social –en particular el régimen subsidiado en salud- que pueden generar incentivos para que 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 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 este se convierte 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 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 de ley 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 a saber: 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.

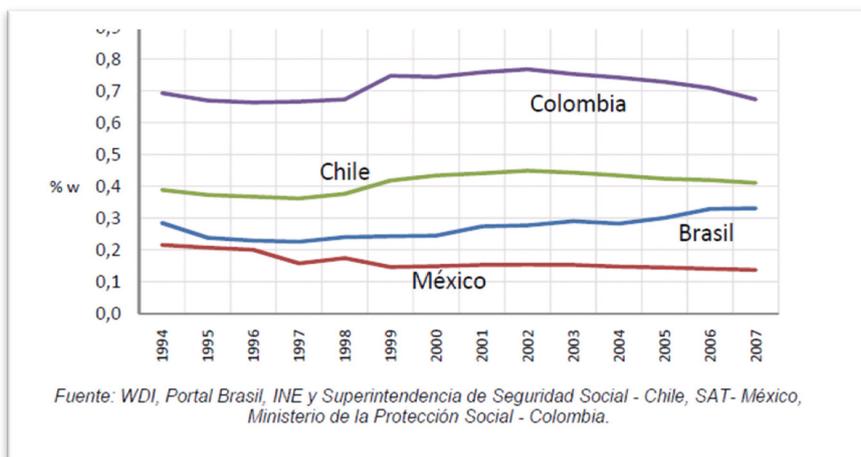
Los incrementos más importantes en los costos mínimos de contratación en Colombia se han dado en materia de aportes para salud, pensión y en el salario mínimo. En conjunto las contribuciones a la Seguridad Social, los parafiscales y los otros costos laborales no salariales pagados por el empleador pasaron de representar el 52.2% del salario en 1980 a un nivel mínimo de 50.2% en 1991 para incrementarse en 64% en el año 2009. Si a estos costos se le 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 2009(Grafico 7).

Grafico 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. En adición, el país tiene dentro de los países de América Latina uno de las relaciones más altas entre el salario mínimo y la productividad media de la economía, medida por el PIB per cápita. El Grafico 8 presenta la comparación con otros países de América Latina.

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



Dado 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 el impacto de las regulaciones salariales sobre los resultados laborales en Colombia, se estima *un modelo econométrico de ecuaciones simultáneas*¹ que permite determinar el impacto de los costos laborales con cargo al empleador sobre la informalidad, y a través de esta sobre el tamaño del sitio de trabajo -medido en 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 lo que se busca determinar son las siguientes relaciones:

1. La relación entre los ingresos laborales del sector formal esperados 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 son relativamente más bajas.
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 esperados por un trabajador dado y los costos mínimos de contratación, aumentando así la probabilidad de ser informal.

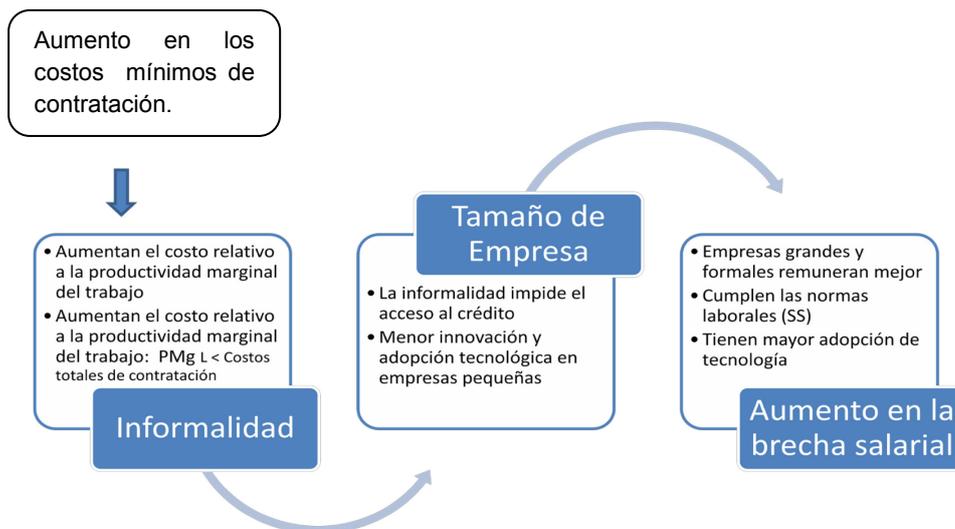
La aproximación llevada a cabo para este documento examina entonces las interrelaciones existentes entre la informalidad laboral y el tamaño de la empresa. De hecho, las empresas pequeñas tienen un mayor número de trabajadores informales no porque deseen infringir las reglas laborales sino que las infringen 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 desempleo².

La forma en que se interrelacionan los costos laborales, la informalidad, el tamaño de la empresa y los ingresos laborales puede ser explicado a través del Diagrama 1.

Diagrama 1

¹ Sanchez y Álvarez (2011)

² Ulyssea (2009)



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 cual hubiese sido la estructura de la informalidad, el tamaño de empresa y los ingresos laborales de haberse mantenido los costos laborales mínimos de contratación de 1992 los años subsiguientes hasta 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 en 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: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores.

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 13 puntos porcentuales menos durante el período 2002-2009, con secundaria incompleta de 10, con secundaria completa de 5, la de los trabajadores 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 en el porcentaje de ocupados trabajando en empresas de más de 10 trabajadores, es decir, sitios de trabajo o innovación, tecnología 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: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores.

Los resultados de las simulaciones indican que el porcentaje de trabajadores de 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 de 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 tendiente a facilitar la contratación de trabajadores formales a través de 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 productividad y salarios para los trabajadores menos calificados.

El Cuadro 4 presenta estadísticas para 13 ciudades de ocupados, informalidad e ingresos laborales para determinar el costo fiscal bruto que tendría la disminución en 10% del número de informales y vincularlos a un trabajo formal. Ese ejercicio nos permite determinar cuál sería el costo fiscal unitario anual por trabajador.

Cuadro 4. Disminución en 10% en informalidad en 13 ciudades-(574.000 mil 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: Encuestas de Hogares y cálculos autores.

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 aquellos 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 (pesos de 2008).

No obstante, ese costo bruto puede ser financiado con traslados de recursos provenientes 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 formal.

Financiación del Subsidio a la Formalidad (millones)	
Disminución Transferencias Régimen Subsidiado*	1.42
Costos SENA e ICBF	0.29
Empleadores /Aumento Productividad 15%	0.84
Total	2.55

Fuente: Legislación laboral colombiana, cálculos autores.

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 un trabajador en la medida en que se traslada a una empresa con trabajadores formales incrementa su productividad en 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. Aún así, considerando una transferencia junto con un incremento en productividad por empleo no calificado creado equivalente a de 2.5 millones (pesos de 2008) el Estado tendría que hacer una deducción tributaria de 1.8 millones por trabajador no calificado formalizado en empresas de más de 11 trabajadores. De esta forma, la reducción de 10% en la informalidad de los trabajadores no calificados en la 13 grandes ciudades –equivalente a 575 mil trabajadores– costaría 0.21% del PIB. Si la meta de formalización es 1.0 millón de trabajadores no calificados el costo fiscal rondaría 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; ICBF y 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, basado 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:

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: Encuesta de Hogares-DANE, calculo autores.

- i) 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)

- ii) 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.

7. Bibliografía

Freije, S. (s.f). El empleo Informal en América Latina y el Caribe: Causas, consecuencias y recomendaciones de política. *Serie de Documentos de Trabajo Mercado Laboral. Banco Interamericano de Desarrollo* , 8.

Mesa, C. (2008). Protección 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.

Ulyseas, G. (2009). Regulation of entry, labor market institutions and the informal sector. *Journal of Development Economics* 91 , 87-99.