
REPORTES DEL EMISOR

INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN ECONÓMICA

Santafé de Bogotá, marzo
de 2000 - No. 11

EDITOR:
Catalina Crane

ISSN
0124-0625

REPORTES DEL EMISOR es una publicación del Departamento de Comunicación Institucional del Banco de la República.

Las opiniones expresadas en los artículos son las de sus autores y no necesariamente reflejan el parecer y la política del Banco o de su Junta Directiva.

REPORTES DEL EMISOR se distribuye gratuitamente a los suscriptores que lo soliciten por escrito a la:

Dirección de
Comunicación Institucional
Banco de la República
Carrera 7ª No. 14-78
Santafé de Bogotá, Colombia
Fax (571) 334-5915



¿De qué manera afectan los costos laborales el empleo y las horas de trabajo?

Nueva evidencia internacional

El año pasado se llevó a cabo el seminario Empleo y Políticas Laborales, organizado por el Banco de la República y Fedesarrollo. El profesor Daniel S. Hamermesh, de la Universidad de Texas en Austin e investigador asociado del National Bureau of Economic Research, hizo en dicho seminario una interesante presentación sobre la evidencia internacional del impacto de diferentes políticas laborales, que resulta relevante para la discusión del tema en Colombia. El profesor Hamermesh es un reconocido experto mundial en temas de política laboral. Presentamos algunos apartes de su exposición.

DANIEL HAMERMESH

La edición de El Espectador del 8 de julio de 1999 presenta un gráfico, el cual muestra que los sobrecostos laborales en Colombia han pasado de representar el 43% de los salarios al 53% desde 1982 (incluyendo nueve puntos porcentuales de impuestos a la nómina). Estos cambios son mucho más profundos y han ocurrido con mayor rapidez que en la mayoría de los países industrializados, lo cual hace que el

análisis de su impacto potencial sobre el empleo sea un tema de gran interés para Colombia en la actualidad.

Tengo un libro publicado en el que resumo una gran cantidad de literatura y evidencia empírica sobre la demanda de trabajo y, en particular, del impacto de los costos laborales sobre el empleo, las horas trabajadas y la demanda de diferentes clases de trabajadores. En esta ocasión voy a presentar algunos estudios de casos

Desde 1982 los sobrecostos laborales en Colombia han pasado de representar el 43% de los salarios al 53%.

Estos cambios son mucho más profundos y han ocurrido con mayor rapidez que en la mayoría de los países industrializados

específicos de choques a los costos laborales, que son verdaderos “experimentos” que nos permiten medir el impacto de dichos costos sobre el empleo y las horas trabajadas.

Evidencia sobre la demanda general de empleo

El primer caso que voy a presentar se refiere a una situación que se generó en Israel cuando el gobierno israelí cerró ocasionalmente la frontera con el West Bank, impidiendo que un gran número de trabajadores palestinos —en su mayoría no calificados— se trasladara a Israel a trabajar.

Este caso proporciona una situación ideal para evaluar el impacto de cambios en la oferta de empleo no calificado sobre los salarios. Es como si en Colombia se pudiera alterar el número disponible de obreros de la construcción en un 50% de un día para otro. Ello seguramente tendría un impacto significativo en el mercado de trabajo no calificado en Colombia.

El análisis estadístico del “experimento” indica que por cada incremento de 1% en los costos de contratar personal, los empleadores disminuyeron el

número de trabajadores en un 3%. Esta evidencia debe dar una señal de alerta a quienes piensan que un gobierno puede aumentar los salarios (o los costos laborales en general) sin generar un impacto negativo sobre el nivel de empleo.

Impacto de los costos de indemnización por despido

Otro caso interesante es el documentado en un estudio realizado para el BID en 1998¹, sobre el efecto de los costos laborales y la flexibilidad del mercado laboral en la demanda de empleo en el Perú. Uno de los puntos que analiza este estudio tiene relación con los requisitos para indemnizar a los trabajadores cuando son despedidos.

El estudio compara cuatro regímenes laborales aplicados en Perú durante los gobiernos de Alan García y Alberto Fujimori. Este último redujo los costos de indemnización en más del 6% del total de costos laborales, prácticamente de un día para otro. El análisis estadístico del impacto de estos cambios muestra que por cada aumento de 10 puntos porcentuales en los costos de indemnización los empleadores responden reduciendo el empleo en 2 y medio por ciento.

1. Jaime Saavedra y Máximo Torero. *Labor Market Regulation and Employment in Perú*, unpublished paper, GRADE, Lima, Perú 1998.

Este otro “experimento” demuestra que aunque una mayor indemnización debería proteger a quienes ya se encuentran empleados, perjudica a las personas que buscan empleo, pues al ver incrementados los costos laborales, los empleadores prefieren reducir el número de trabajadores.

La reducción de los costos de indemnización por despido de los trabajadores también cambió la composición del empleo formal e informal en el Perú. Una vez ocurrió dicha reducción, se dio un aumento sustancial del tamaño y la competitividad del sector formal con respecto al informal.

Impacto del costo de las horas extras

Hay países que han adoptado políticas que intentan aumentar el empleo reduciendo la jornada laboral. La idea es repartir el trabajo, reduciendo el promedio de horas trabajadas por empleado. Otra forma de lograr esto mismo es aumentando el costo de las horas extras.

Afortunadamente hay algunos “cuasi-experimentos” que nos permiten inferir el impacto de recargos por horas extras sobre la demanda de horas de trabajo por parte de los empleadores. Uno de ellos es el caso de California donde en 1980 se ex-

tendió a los hombres el pago extraordinario por horas extras (más de ocho horas) que anteriormente sólo cubría a las mujeres. Este experimento demostró que los incrementos en el costo de las horas extras redujo la cantidad de horas adicionales que los empleadores demandaron de los trabajadores hombres. Al mismo tiempo aumentó el número de hombres que trabajaban exactamente ocho horas.

Aparentemente medidas como esta podrían estimular el empleo, pues sería posible contratar más gente por menos horas. Sin embargo, el estudio concluye que cuando se incrementa el precio de una hora de trabajo, se aumentan los costos laborales en general, lo cual termina por reducir la cantidad de empleos disponibles.

Calificación de la mano de obra

Otra pregunta frecuente cuando se diseñan políticas laborales es si los empleadores responden al costo relativo del trabajo calificado y no calificado sustituyendo entre estos grupos de trabajadores. Esta pregunta es especialmente relevante ante el fenómeno que se ha presentado en muchas economías de un aumento en la desigualdad entre los ingresos según la calificación de la mano de obra.

*El caso de Perú
demuestra que
aunque una mayor
indemnización
debería proteger
a quienes ya se
encuentran
empleados,
perjudica a las
personas que
buscan empleo,
pues al ver
incrementados los
costos laborales,
los empleadores
prefieren reducir
el número de
trabajadores.*

Un número de estudios realizados durante los últimos 20 años sugiere que los empleadores sí responden ante las políticas que buscan estimular la demanda por mano de obra no calificada. La evidencia sugiere que se puede inclinar la estructura del empleo hacia los trabajadores menos calificados mediante reducciones en los impuestos a la nómina y otros costos laborales que hacen que dichos trabajadores sean poco atractivos para los empleadores.

El salario mínimo

Un salario mínimo más alto no necesariamente significa que todos los trabajadores tendrán un aumento en sus salarios. Implica solamente un incremento en el salario para algunos de ellos (los que efectivamente ganan el salario mínimo). Un estudio reciente realizado por John Abowd, analiza para Francia y los Estados Unidos la probabilidad de empleo de los trabajadores de bajos ingresos. En Francia el salario mínimo es muy alto en comparación con el promedio de los salarios, de manera que aumentarlo afecta a muchos trabajadores. En los Estados Unidos sucede todo lo contrario: el salario mínimo es muy bajo, pero los trabajadores que lo reciben son muy pocos. El estudio de Abowd

demuestra que por cada incremento del 1% en el salario mínimo en Francia la probabilidad de crear empleo se reduce por lo menos en 1%. Esto significa que el salario mínimo es importante, sobre todo en la medida en que más gente se puede ver afectada cuando éste aumenta. Cuando los gobiernos incrementan el salario mínimo para ayudar a los más necesitados, efectivamente aumentarán los salarios de algunas personas, pero los ingresos de otras desaparecerán porque los empleadores no pueden costear sus servicios por mucho tiempo.

Cuando los gobiernos incrementan el salario mínimo, aumentan los salarios de algunas personas, pero los ingresos de otras desaparecerán porque los empleadores no pueden costear sus servicios por mucho tiempo.

Conclusión

Durante mi visita a Colombia noté una preocupación por el aumento de la desigualdad de los ingresos laborales. Hay varias cosas que se pueden hacer respecto a este problema, pero aumentar el salario mínimo (real) no es una de ellas. Se puede reducir la desigualdad de ingresos protegiendo a los trabajadores de bajos ingresos (lo cual quiere decir mantener altos los costos de emplearlos), como en Europa; pero eso se hace a costa de generar un desempleo importante y una pérdida irreparable de producción y de bienestar. En los Estados Unidos se escogió implícitamente mantener una gran cantidad de gente empleada a costa de un aumento en la desigualdad de los ingresos entre los empleados. No es fácil saber si esa es la opción correcta, lo importante es saber que existe esa opción. Si aumentamos los costos laborales se reducirá el empleo, se disminuirá el número de personas trabajando y aumentará el desempleo o el tamaño de la economía informal. Si aumentamos el costo de una hora de trabajo podría aumentar el empleo, pero ese aumento no será muy grande y vendrá a expensas de una reducción general en el nivel de vida.