

Capítulo 2.

¿Por qué hay tanto empleo informal y de poca duración en la región?

Resumen

La mayoría de los empleos de la región son informales. Tanto es así, que en alrededor del 70% de los casos, la salida del desempleo o de la inactividad es hacia trabajos informales. Además, uno de cada cuatro trabajadores que se encuentran en la parte central de su vida laboral lleva en la empresa menos de un año. La combinación de estos dos factores hace que un número importante de trabajadores, especialmente los jóvenes y los que tienen menos formación, estén atrapados en un círculo de empleos de baja productividad, sin aseguramiento social (informales) y con escasas posibilidades de mejora. Este capítulo reflexiona sobre las causas de este equilibrio y las consecuencias para el bienestar de los trabajadores y el crecimiento de la economía en su conjunto.

Introducción

Los hechos presentados en el capítulo anterior muestran que, a pesar de los avances en la creación de empleo, la formalización del empleo y los salarios, los mercados de la región aún se caracterizan, en gran medida, por la alta predominancia del empleo informal y de poca duración y el crecimiento lento de la productividad del trabajo.

Entender el porqué de estas tendencias, así como las políticas que pueden mejorar esta situación, requiere comprender el funcionamiento del mercado laboral. Al menos cuatro características distinguen el mercado de trabajo de un mercado típico de bienes.

En primer lugar, en el mercado de trabajo se intercambian servicios provistos por personas a cambio de un ingreso. Debido a que el trabajo constituye la única fuente de ingreso para muchas personas, el empleo es un activo clave y la pérdida de un empleo constituye un riesgo muy importante en función de preservar el consumo, el nivel de vida y el bienestar de los trabajadores y sus familias. Esto determina que, en muchas ocasiones, haya reticencia a considerar el intercambio de servicios como un mercado y a menudo se busque proteger la relación laboral mediante la imposición de costos importantes a su disolución.

En segundo término, de acuerdo con la concepción moderna del mercado de trabajo, este se define por personas que buscan trabajar y empresas que buscan trabajadores para ocupar vacantes. En ese contexto, como las características de los trabajadores y de las vacantes no son observables fácilmente, los costos de transacción son muy importantes: para las empresas es costoso encontrar los trabajadores que requieren y para los trabajadores es costoso ubicar vacantes que se adecuen a sus particularidades.

El tercer aspecto tiene que ver con que sobre la relación laboral se ha construido una serie de elementos del estado de bienestar y del propio pacto social de los países. A partir de un trabajo formal, es decir, un trabajo por el que se aporta al seguro social, los trabajadores adquieren el derecho a servicios de salud, pensiones, seguro de invalidez y muerte, y, en la mayoría de los casos, lo pierden al quedarse sin empleo o pasar a la informalidad.

Asimismo, en algunos países el empleo formal da derecho a un seguro de desempleo, que permite suavizar el riesgo asociado a la falta de trabajo¹.

Por último, los precios en este mercado están, a menudo, afectados por un amplio conjunto de políticas que buscan promover la redistribución entre la renta del trabajo y la del capital, y entre los ingresos de los propios trabajadores, a partir de la intervención en el mercado laboral. Así, una gran porción del engranaje institucional y una parte importante del pacto social descansan sobre el mercado de trabajo. Del buen o mal funcionamiento de este mercado y de este engranaje se desprenderán consecuencias trascendentes no solo para el bienestar de los trabajadores –la inmensa mayoría de la población– sino también, como se analizará más adelante, para el crecimiento, la equidad y, en general, el desempeño económico de un país.

Debido a esta complejidad, a continuación se presenta un marco conceptual sencillo que busca ser útil para poner de manifiesto los factores que pueden afectar el funcionamiento y el desempeño del mercado de trabajo. El objetivo es ayudar al lector a dilucidar las razones por las cuales, a pesar de las mejoras en algunos indicadores laborales citadas en el capítulo 1, la mayoría del empleo que se genera en la región sigue siendo informal y precario. Esta discusión se basa, en parte, en el modelo de Diamond, Mortensen y Pissarides (véase el recuadro 2.1), y está ilustrada con nueva evidencia sobre el funcionamiento de los mercados de la región.

Este marco conceptual se divide en dos partes. En la primera se profundiza en el proceso de búsqueda, se analizan razones potenciales que podrían explicar por qué los trabajadores se vinculan a empleos formales e informales, y se investigan los factores capaces de revelar los patrones y la evolución de la formalidad y la informalidad en la región. En la segunda parte se examinan las causas de la separación entre trabajadores y empresas, y se discuten los elementos que podrían establecer por qué los empleos en la región son de tan corta duración. Por último, se incluye una reflexión sobre las consecuencias que la naturaleza de la rotación de los trabajadores en la región tiene sobre el trabajador individual y para la economía en su conjunto.

¹ En la medida en que la región se orienta hacia el desarrollo de políticas sociales no contributivas, es decir, pagadas con recursos generales, los trabajadores informales también pueden acceder a algunos beneficios de salud, pensiones o desempleo, pero generalmente en condiciones y montos inferiores.

Recuadro 2.1. ¿Por qué Diamond, Mortensen y Pissarides ganaron el Nobel?

Peter Diamond, Dale Mortensen y Christopher Pissarides recibieron el Premio Nobel en 2010 por su aporte a la comprensión del funcionamiento de los mercados con costos de búsqueda, en particular, los mercados de trabajo.

La teoría clásica describe los mercados como un lugar donde se encuentran demanda y oferta, de forma inmediata, con información perfecta y sin costos de transacción. Así, los precios se determinan igualando oferta con demanda, sin excedentes ni faltantes. Sin embargo, el mundo real puede ser muy diferente, y el mercado de trabajo es uno de los casos más complicados. Para los empleadores es muy difícil conocer las habilidades de los trabajadores, su capacidad de aprender, de relacionarse de manera efectiva en un entorno laboral. Para los trabajadores es complejo saber cuáles son exactamente las tareas por realizar y el contexto en el que deberán desempeñarse. Los procesos de selección de personal buscan reducir estas asimetrías informativas, pero, de todos modos, es posible que el salario pretendido por el empleado no se corresponda con el salario ofrecido por el empleador. Es decir, no se llega a un emparejamiento entre trabajador y empleador, el buscador de empleo sigue desempleado y la vacante continúa sin cubrirse.

En 1971, Peter Diamond publicó un artículo seminal en el que examinaba cómo se forman los precios en un mercado con costos de búsqueda. Su trabajo incentivó a otros investigadores a profundizar y avanzar en esta área de conocimiento. Así, Dale Mortensen y Christopher Pissarides desarrollaron y aplicaron los principios de Diamond al mercado de trabajo, y ayudaron a entender los factores determinantes del desempleo y su evolución (Pissarides, 1985; Mortensen y Pissarides, 1994). Estos trabajos establecieron un modelo conocido como modelo Diamond-Mortensen-Pissarides (modelo DMP).

Hoy en día, el modelo DMP es la herramienta más utilizada para analizar el desempleo, la formación de salarios y la existencia de puestos de trabajo vacantes. El modelo permite estimar los efectos de los diferentes factores del mercado de trabajo sobre el desempleo, la duración media de los períodos de desempleo, el número de vacantes y el salario real. Cuando un solicitante de empleo y un empleador se encuentran, el salario se determina sobre la base de la situación en el mercado laboral (el número de trabaja-

dores desempleados y el número de vacantes, y el poder de negociación de cada parte).

Esta estructura ha sido ampliada para entender los mercados laborales con trabajadores informales. En una serie de artículos (Albrecht, Navarro y Vroman, 2009; Ulyssea, 2013; Bosch y Esteban-Pretel, 2013; Meghir, Narita y Robin, 2014) se describe cómo estos procesos de búsqueda continua pueden desembocar en trabajos que son formales o en trabajos que son informales. El principio básico de muchos de estos modelos es que los trabajadores y las empresas tienen la opción de establecer tanto contratos formales como contratos informales. La definición en favor de uno o de otro depende esencialmente de la productividad del emparejamiento y de los costos relativos de la formalidad y la informalidad. Los modelos de este tipo explican bien por qué muchos de los trabajos de la región, en especial los de baja productividad, se generan de modo informal.

Fuente: Elaboración propia con insumos de la nota de divulgación sobre el Premio Nobel de Economía 2010: http://www.kva.se/globalassets/priser/ekonomi/2010/pop_ek_en_10.pdf.

La búsqueda de trabajadores y de vacantes, y la creación de empleo formal

Una búsqueda con información limitada y, en muchos casos, ineficiente

Tal como se expone en el capítulo 1, al menos uno de cada cuatro trabajadores de América Latina y el Caribe que se encuentran en la parte central de su vida laboral (24-54 años) lleva en su empleo menos de un año. Esta rotación pone de manifiesto que para entender el funcionamiento del mercado laboral es importante comprender el continuo proceso de búsqueda y asignación de trabajadores a puestos de trabajo que lo caracterizan. En un momento dado, en la región hay una enorme cantidad de personas buscando un empleo, y muchas empresas con vacantes buscando trabajadores. Entender este proceso de búsqueda y la forma en que los trabajadores y las empresas se emparejan para crear empleos es fundamental para comprender cuáles son las causas y las consecuencias de la constante reasignación del trabajo.

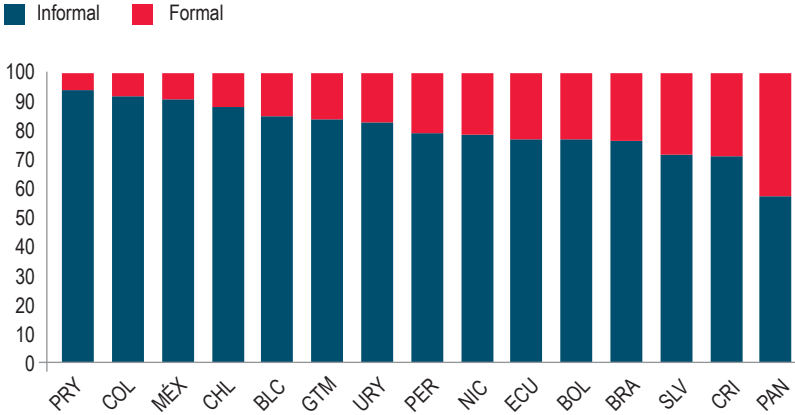
Esta búsqueda está plagada de obstáculos, sobre todo vinculados con la falta de información, que hacen que las empresas y los trabajadores no se encuentren fácilmente (Petrongolo y Pissarides, 2001). Un trabajador que tiene poco acceso a información sobre vacantes y, por lo tanto, recibe una escasa cantidad de ofertas tenderá a aceptar peores propuestas, con menores salarios y/o beneficios. Cuanto más deficientes sean los canales de información que existan, más deficientes serán los emparejamientos entre empresas y trabajadores, y menor será la productividad de estos.

Además, las decisiones de contratación de los empleadores también se ven afectadas por cuán fácil o cuán dificultoso resulta encontrar personas con las habilidades y características que un puesto de trabajo requiere. En algunos casos, el costo de ubicar a la persona correcta puede ser muy significativo y encarecer el costo del trabajo. Este costo de reclutamiento depende del número de candidatos existentes en el mercado, de qué tan fácil o difícil es ubicarlos y de cuán complejo resulta observar si un candidato tiene las características, las habilidades y los requerimientos que se buscan para el empleo. En la medida en que los costos de reclutamiento sean mayores, se reducirá el número de vacantes abiertas por las empresas. En tanto que un descenso del costo de reclutamiento, a partir de, por ejemplo, mejores sistemas de intermediación laboral, aumentará el número de vacantes y empleos.

En la región, la búsqueda de empleo y de candidatos para cubrir vacantes se realiza de manera informal. Muy pocos trabajadores y empresas utilizan procedimientos formales de búsqueda de empleo, es decir, métodos o mecanismos en los que se publicita la información acerca de una vacante (véanse los gráficos 2.1 y 2.2)². Más del 70% de los trabajadores de ALC busca empleo por medio de sus redes de parientes y amigos, lo que tiende a perpetuar las desigualdades iniciales (Mazza, 2011). La falta de mecanismos para difundir información sobre vacantes afecta principalmente a aquellas personas cuya red de contactos está formada, sobre todo, por personas con empleos precarios. Esto se convierte en un ciclo vicioso de inequidad de oportunidades, ya que por lo general estos contactos no tienen vínculos con empleos de calidad.

² Mecanismos tales como: respuesta de anuncios en periódicos o radios, búsqueda por Internet o registro en oficinas intermediarias para búsqueda de empleo públicas o privadas. Por su parte, los medios informales de búsqueda se refieren a todos los que utilizan contactos o visitas personales a compañías (consultas a amigos, familiares, empleadores; visitas personales a empresas, etc.).

Gráfico 2.1 Personas que buscan empleo según medios de búsqueda en ALC (en porcentaje)

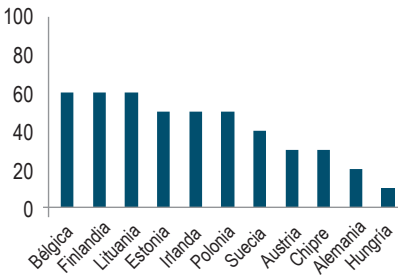


Fuente: Mazza (2011). Estimaciones sobre la base de encuestas de hogares.

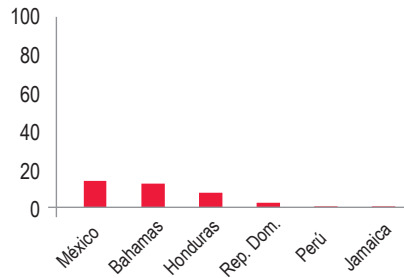
Nota: Los medios formales de búsqueda de empleo hacen referencia a todos los tipos de búsqueda que utilizan herramientas o mecanismos públicos (ver nota al pie de la página 62); estos incluyen: 1. Respuesta de anuncios en periódicos, radios, etc.; 2. Búsqueda por Internet; 3. Registro en oficinas intermediarias para búsqueda de empleo públicas o privadas. Por su parte, los medios informales de búsqueda son todos los tipos de búsqueda que usan contactos personales o visitas personales a compañías (consultas a amigos, familiares, empleadores; visitas personales a empresas; etc.).

Gráfico 2.2 Cantidad de empleadores que utilizan los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para registrar vacantes (en porcentaje)

Europa



Países de ALC

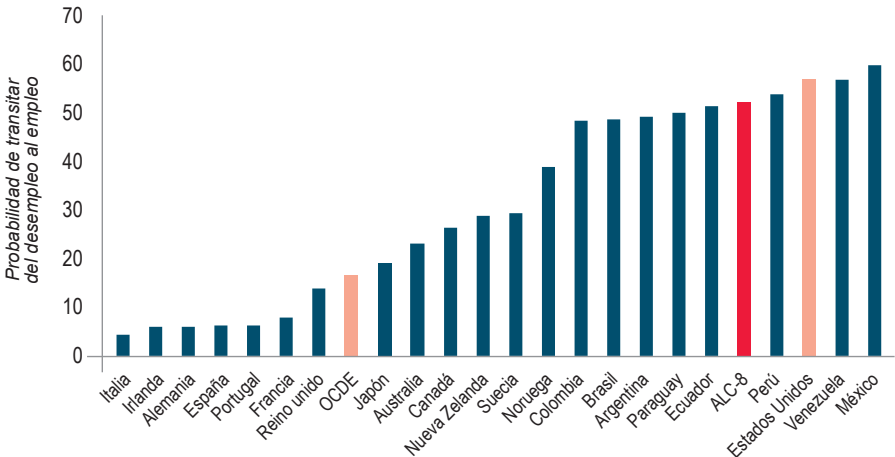


Fuente: BID-AMSPE-OCDE (2015).

Grandes flujos de trabajadores al empleo (informal)

A pesar de esta búsqueda potencialmente ineficiente, los trabajadores encuentran trabajo de forma rápida. Las tasas que indican la cantidad de personas que encuentran un trabajo son altas (véase el gráfico 2.3) y, salvo algunas excepciones, muy pocos trabajadores pasan mucho tiempo en el desempleo (véase el gráfico 2.4). La tasa anual de salida del desempleo se acerca al 50%, una cifra que supera en más de dos veces a la de la OCDE y es similar a la de Estados Unidos. Esto explica el hecho de que los trabajadores de ALC pasen poco tiempo en el desempleo y que el desempleo de larga duración (es decir, la fracción de los desempleados que llevan más de 12 meses buscando trabajo) sea prácticamente inexistente en algunos países de la región. En promedio, solo el 16% del desempleo es de larga duración, mientras que en la OCDE alcanza el 36% y en Estados Unidos, el 29%. En países como Chile, Honduras y Uruguay, el número de desempleados que han estado en el desempleo por más de un año es muy pequeño.

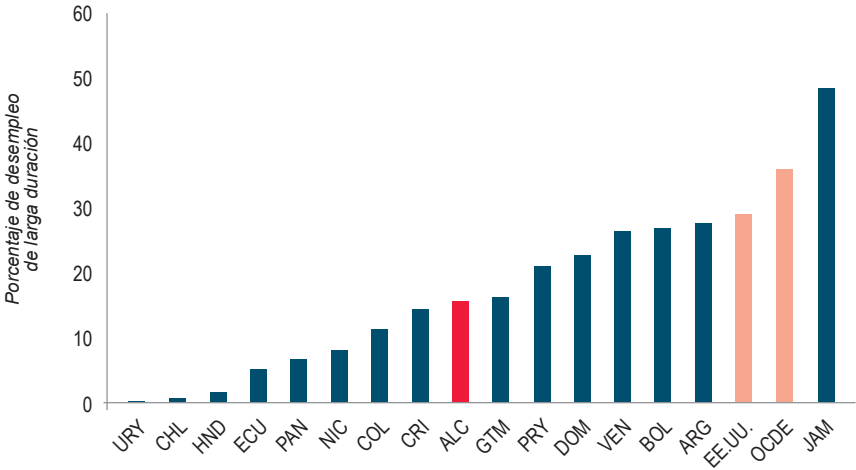
Gráfico 2.3 Probabilidades de transitar del desempleo al empleo en el intervalo de un año (en porcentaje)



Fuente: Elsby (2008) y elaboración propia a partir de datos de panel.

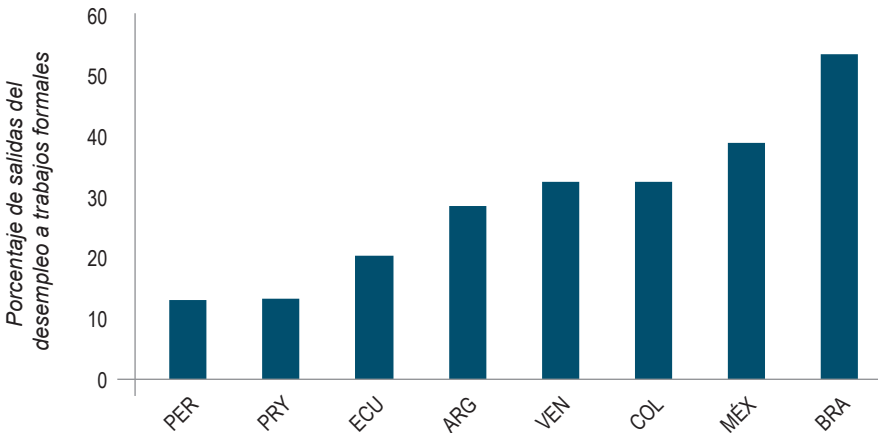
Nota: Para obtener información sobre la construcción de los datos longitudinales véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

Gráfico 2.4 Porcentaje de desempleo de larga duración (mayor o igual a 12 meses), circa 2013



Fuente: BID (2015b).

Gráfico 2.5 Porcentaje de transiciones desempleo-empleo que resultan en un trabajo formal, población de 15 a 64 años

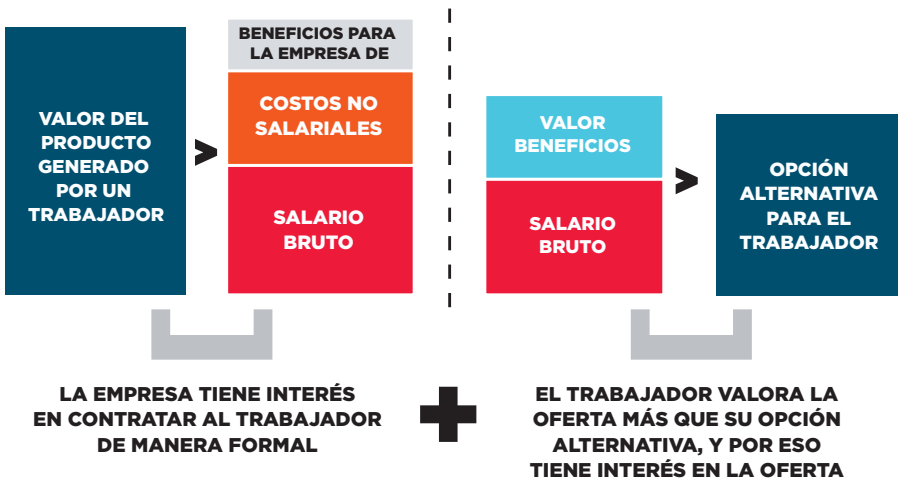


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de paneles.

Nota: Para obtener información sobre la construcción de los datos longitudinales véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

La gran mayoría de los encuentros entre trabajadores y empresas que provienen de esta búsqueda derivan en trabajos informales (véase el gráfico 2.5). Solo el 30% de los desempleados que consigue un empleo lo hace por medio de un contrato formal. Esto indica que una parte importante de las nuevas vacantes que se generan en un momento dado en la economía corresponde a empleos informales y, por lo tanto, la mayoría de los procesos de búsqueda origina un trabajo informal.

Diagrama 2.1 Condiciones favorables para la creación de un empleo formal



Fuente: Elaboración propia.

Condiciones necesarias para crear empleo formal

Para la creación de un empleo formal -es decir, sujeto a los beneficios y protecciones que establece la ley- deben darse las condiciones apropiadas. Un modelo simple con base en la fórmula costo-beneficio indica que las empresas tendrán interés en contratar trabajadores formalmente cuando el valor del producto que esperan que ese trabajador produzca exceda el salario más todos los costos no salariales establecidos por ley (véase el diagrama 2.1). La diferencia entre el valor del producto y los costos del trabajo es el beneficio que gana la empresa al emplear un trabajador.

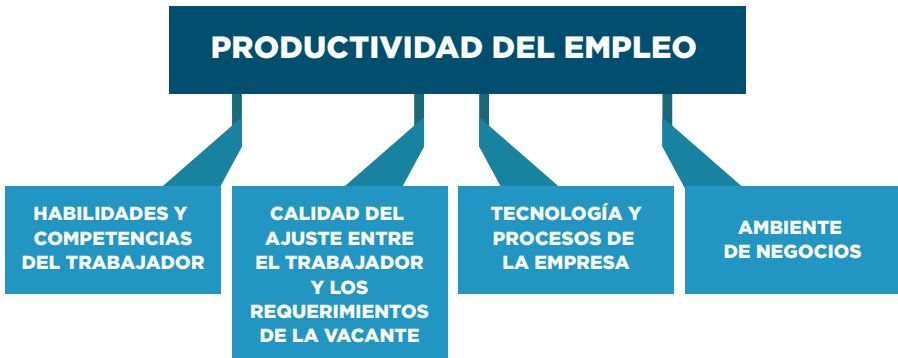
Por otro lado, el trabajador aceptará una oferta laboral si el valor de esta oferta, conformado por el salario y los beneficios, es mejor que la opción alternativa de seguir buscando empleo y esperar a recibir una oferta superior (véase el diagrama 2.1). Es importante notar que los costos no salariales que debe pagar la empresa no se traducen necesariamente, uno por uno, en beneficios para el trabajador, ya que esto dependerá del valor que el trabajador otorgue al paquete de beneficios establecidos por ley. Por ejemplo, un trabajador joven tal vez valora poco el hecho de que una empresa realice aportes en su nombre en un plan de pensiones, y prefiere otra oferta donde le paguen al menos una parte de ese monto en efectivo (Levy, 2008).

En este contexto es fundamental aclarar que el proceso de búsqueda repercute en la productividad del emparejamiento entre la empresa y el trabajador. Esta productividad está influenciada obviamente por las características de la empresa y las del trabajador, pero también por cuán adecuado es el trabajador para esa empresa. Un gran cocinero sería pésimo diseñando edificios. Esto es clave para entender por qué las políticas para mejorar la intermediación laboral pueden ser buenas políticas de productividad.

Debido a estas características, hay varios escenarios en los que el emparejamiento formal no se producirá. Un primer caso se dará cuando el valor del emparejamiento (la productividad) no sea lo suficientemente alto para compensar el pago de costos salariales y no salariales. Esto sugiere que, a igualdad de costos, los emparejamientos más productivos tendrán mayores probabilidades de ser formales. A su vez, la calidad o la productividad del emparejamiento dependerán de la calidad de la empresa (en particular, de la tecnología y el capital con los que opere) y de la calidad del trabajador (sobre todo, de sus habilidades). También influirán factores externos a la empresa y al trabajador, tales como un mejor entorno de negocios o una infraestructura superior. Por último, como se ha mencionado antes, estará sujeto a qué tan bueno sea el emparejamiento mismo, es decir, cuánto se ajuste el perfil del trabajador a las necesidades de la firma, y viceversa (véase el diagrama 2.2).

En América Latina y el Caribe, esta tensión entre productividad y costo laboral se observa de forma patente y supone uno de los grandes retos a la hora de generar trabajo formal. El costo mínimo de contratar a un trabajador de manera formal incluye el salario mínimo (que abarca la contribución a la seguridad social del empleado), los costos de seguridad social que corresponden al empleador, los costos de aguinaldo y vacaciones y los potenciales costos de despido, y representa, en promedio, un 38% del producto interno

Diagrama 2.2 Factores que determinan la productividad del empleo

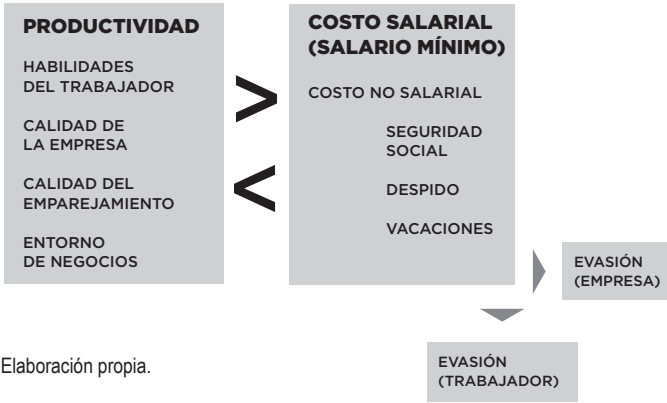


Fuente: Elaboración propia.

bruto (PIB) por trabajador en la región. En los países con ingresos más altos este costo mínimo se ubica entre el 10% (en México) y el 24% (en Brasil), pero en otros, como Nicaragua o Paraguay, llega al 70%, y en Honduras el 100% del PIB por trabajador (véase el gráfico 2.6). Alrededor del 72% de esos costos son salariales (salario mínimo), mientras que el 28% adicional corresponde a costos no salariales que derivan de las contribuciones a la seguridad social y otros tributos que le corresponden al empleador.

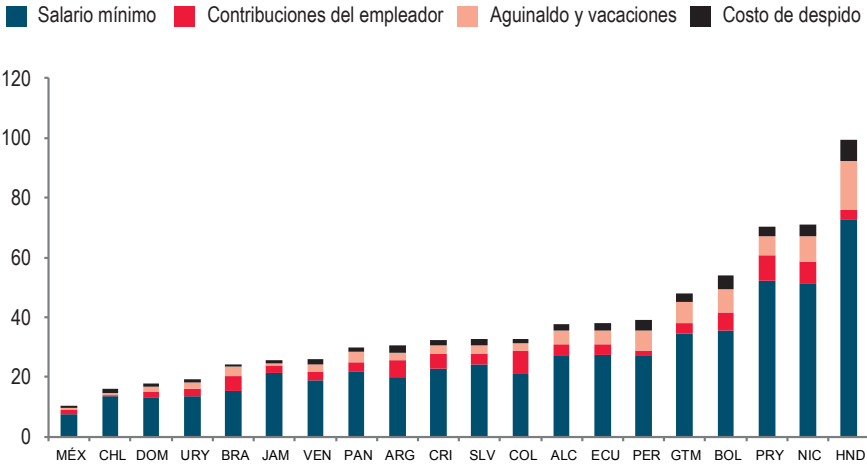
Es importante recalcar el aspecto dinámico que tiene la decisión de contratar formalmente. En este sentido, los factores determinantes no son solo la productividad y los costos actuales del emparejamiento, sino también los futuros. Por ejemplo, en la medida en que las empresas anticipen un costo significativo para disolver la relación laboral, podrán volverse más prudentes, y contratar menos trabajadores formales. Esto se manifiesta de modo preponderante entre los jóvenes que entran en el mercado de trabajo, ya que, desde el punto de vista de las empresas, la falta de experiencia de los novatos y la escasa información sobre ellos que tiene la firma los convierten en candidatos particularmente riesgosos. Cuanto mayor es el costo de despido, menos dispuestos parecen estar los empleadores a contratar jóvenes y otras personas a las que consideran de mayor riesgo. Esto puede ser muy dañino, sobre todo, para la gran masa de *ninis* que existe en la región y que ve cómo obtener un trabajo formal bien remunerado no es un objetivo a su alcance.

Diagrama 2.3 Factores que inciden en la creación de trabajo formal



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2.6 Costos salariales y no salariales en ALC, como porcentaje del PIB por trabajador



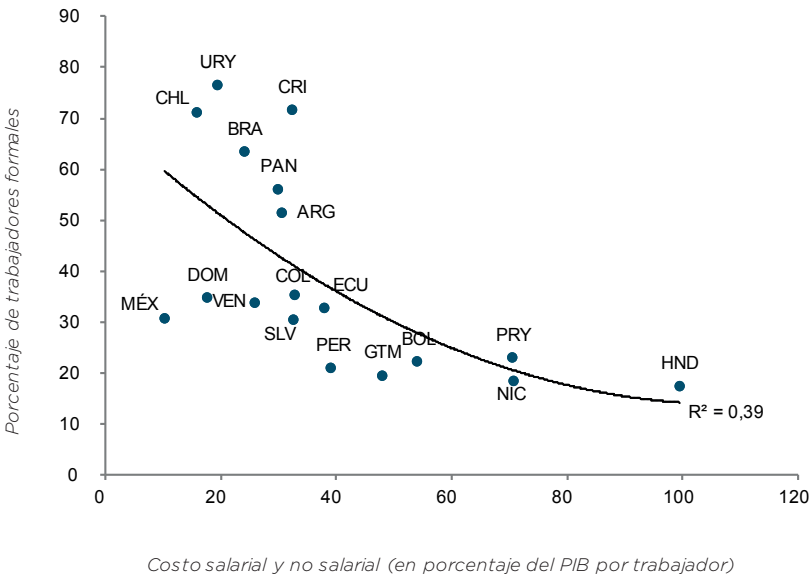
Fuente: BID a partir de la información sobre legislación de cada país disponible a diciembre de 2013.
 Nota: El costo de despido representa el promedio anual que un empleador debería ahorrar para cubrir lo que le costaría despedir a un trabajador con 5 años de antigüedad.

Los países con mayores costos salariales y no salariales (relativos a su productividad) presentan una menor proporción de trabajos formales (véase el gráfico 2.7). El 39% de la varianza de las tasas de formalidad puede ser explicada por la varianza en los costos relativos a la productividad del país. Sin embargo, como la formalidad depende de muchos otros factores también se considera la asociación entre los costos de la formalidad y la probabilidad

de que un joven sea formal (en principio, el sujeto más afectado por esos costos) con respecto a un adulto (véase el gráfico 2.8). Según esta simple estimación, por cada 10% de incremento en los costos mínimos de contratar a un trabajador asalariado formal se reduce en cinco puntos el porcentaje de trabajadores formales. Asimismo, cuanto mayores son los costos asociados a la formalidad menor es la tasa de empleo formal de jóvenes con relación a la de los adultos. Este razonamiento también explica que sean los trabajadores más educados y más productivos dentro de cada país los que presenten tasas de formalización más altas (véase el capítulo 1), un hecho estilizado que se da sin excepción en toda la región.

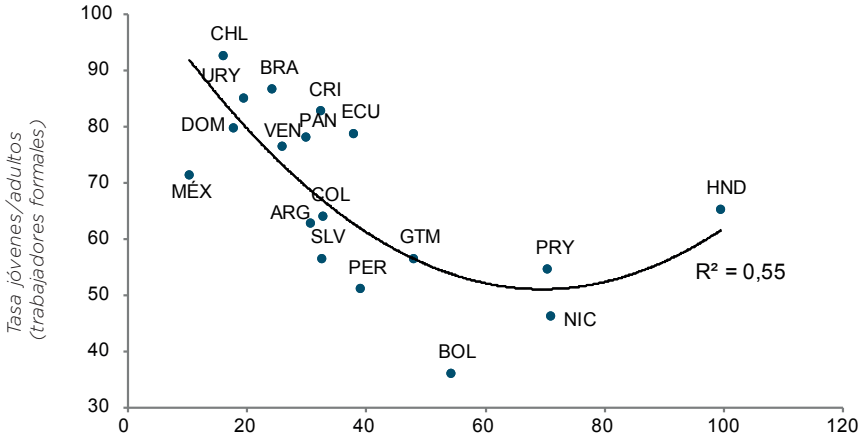
Esta relación entre costos laborales y formalidad también se observa en el flujo de trabajadores que pasan del desempleo al empleo formal. En aquellos países que disponen de datos de panel se observa que el porcentaje de salidas del desempleo que se convierten en trabajos formales está relacionado negativamente con el costo relativo de la formalidad (véase el gráfico 2.9).

Gráfico 2.7 Empleo formal y costos salariales y no salariales (en porcentaje del PIB por trabajador) en ALC, 2013



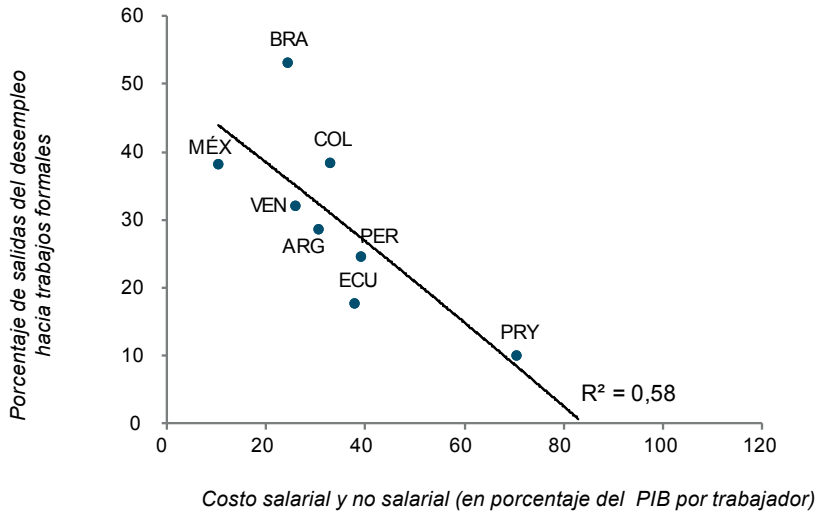
Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación de cada país disponible a diciembre de 2013 y BID (2015b).

Gráfico 2.8 Costos salariales y no salariales en ALC y tasa de formalidad de los jóvenes frente a la de los adultos, 2013 (en porcentaje)



Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación de cada país disponible a diciembre de 2013 y encuestas de hogares de ALC, circa 2013.

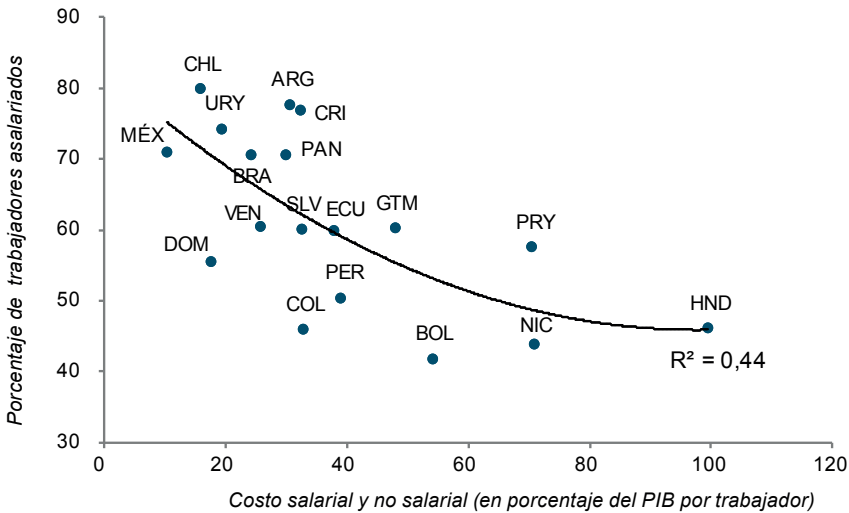
Gráfico 2.9 Costos salariales y no salariales en ALC y porcentaje de salidas del desempleo hacia trabajos formales, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación de cada país disponible a diciembre de 2013 y datos de panel.
 Nota: Por detalles sobre los paneles, véase el cuadro A.1, en el apéndice de datos.

A partir de las particularidades de la región, es sustancial tener en cuenta que el concepto de emparejamiento propiamente dicho solo aplica al trabajo por cuenta ajena. Debido a la importancia que tiene el empleo no asalariado en ALC (entre el 20% y el 60% de los trabajadores de 15-64 años y un 30% de los nuevos ocupados se desempeña por cuenta propia) es esencial prestar atención a esta realidad. Los mayores costos de contratación (salariales y no salariales) también están asociados a tasas más bajas de trabajo asalariado y, por lo tanto, a un número alto de empleo por cuenta propia, con menores potenciales de crecimiento (véase el recuadro 2.2).

Gráfico 2.10 Costos salariales y no salariales en ALC y porcentaje de trabajadores asalariados, 2013

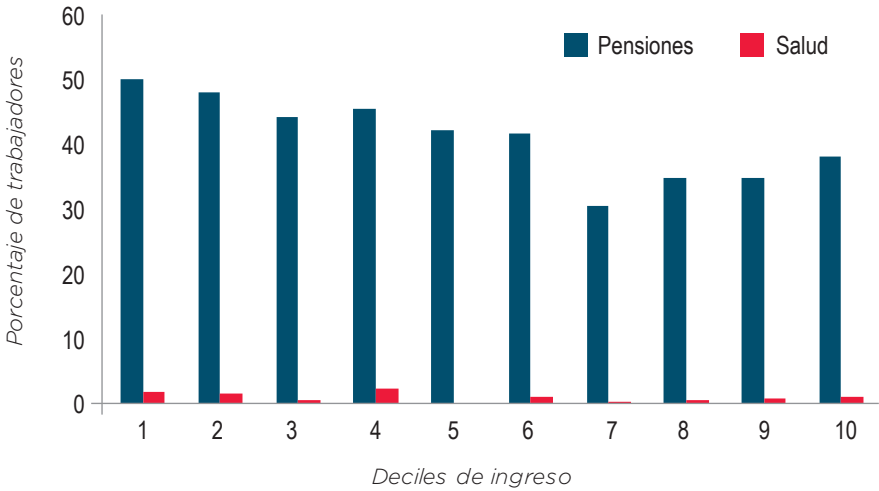


Fuente: Elaboración propia a partir de la legislación de cada país disponible a diciembre de 2013 y BID (2015b).

Existen casos en los que aun cuando la productividad del emparejamiento es lo suficientemente alta para financiar los costos asociados a la formalidad, el encuentro entre empresas y trabajadores no deriva en empleos formales. Puede ocurrir que el trabajador reciba una oferta formal (salario más beneficios) que no le resulte interesante, porque valora muy poco el paquete de beneficios asociado a la formalidad (Levy, 2008) o porque prefiere seguir buscando empleo para ver si obtiene una oferta formal mejor. Respecto de la valoración de las prestaciones establecidas por la ley, es preciso considerar los beneficios que se obtienen al ser un trabajador informal, por las que el trabajador tiene que pagar poco o nada. Aunque son escasos los estudios

que siguen esta línea, la evidencia muestra que no todos los trabajadores valoran los beneficios asociados a la seguridad social. En una encuesta reciente realizada en El Salvador se constata que el número de trabajadores dispuestos a contribuir para una pensión es muy bajo, mientras que prácticamente todos se manifiestan de acuerdo con tributar para salud (véase el gráfico 2.11). Estos datos sugieren que los aportes a salud son más valorados que los aportes a pensiones y que algunos trabajadores pueden preferir no ser parte del sector formal para no pagar estos costos.

Gráfico 2.11 Porcentaje de trabajadores que no estarían dispuestos a cotizar al sistema de pensiones o salud en El Salvador (por deciles de ingreso)



Fuente: Encuesta Longitudinal de Protección Social 2013. Resumen del informe final (2014).

Como se menciona en el capítulo 1, existe evidencia que muestra cómo algunas políticas que subsidian los trabajos informales, ya sea porque ofrecen transferencias monetarias o en especie, hacen que los beneficiarios de estas políticas tengan menos incentivos a conseguir trabajos formales³.

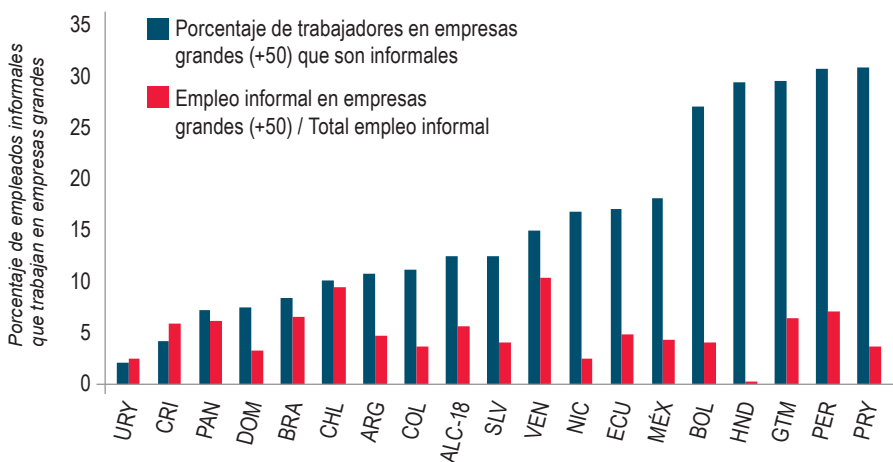
Asimismo, el empleador puede realizar una contratación informal, en contra de lo que indica la ley, con el objetivo de aumentar sus utilidades. Por eso, hay dos tipos de empleos o emparejamientos informales: los de baja pro-

³ Véanse Bosch y Campos-Vázquez (2014) para México; Camacho, Conover y Hoyos (2009) para Colombia; Amante, Arim y Dean (2011) para Uruguay; Bosch, Maldonado y Schady (2013) para Ecuador; y el recuadro 5.6.

64 Empleos para crecer. **BID**, 2015

ductividad, que no alcanzan para pagar los costos salariales y no salariales del trabajo impuestos por la ley, y otros de alta productividad, en los que sí alcanza, pero el empleador evade sus responsabilidades. Un contexto como el que impera en ALC, caracterizado por una débil fiscalización, favorece esta situación. Tanto es así que, en promedio, el 12% de los trabajadores empleados en empresas grandes (con más de 50 empleados) es informal (véase el gráfico 2.12). Es decir, más de una de cada 10 personas que trabajan para una empresa grande y formal lo hacen sin los beneficios que exige la ley. Esto supone que alrededor del 6% de todo el trabajo informal en la región se encuentra en empresas de más de 50 empleados, que, presumiblemente, son formales en muchas otras dimensiones.

Gráfico 2.12 Porcentaje de empleados informales que trabajan en empresas grandes, 2013



Fuente: BID (2015b).

Lo expuesto en párrafos anteriores pone de manifiesto cuáles son los factores que inciden en una mayor o menor creación de empleos formales y/o informales. Por el lado de los empleadores, las circunstancias que propician el aumento de precios en los productos, una mayor productividad del emparejamiento o un crecimiento en las ventas esperadas con relación a la evolución de salarios y costos no salariales favorecerán una mayor creación de empleo formal. Por el contrario, las subidas en los costos del trabajo –salariales y no salariales– respecto del valor del producto pueden reducir

la creación de empleo formal. Asimismo, un incremento de la fiscalización por parte del Estado puede motivar a las empresas a formalizar empleos, pero a un costo potencial de destruir algunos puestos de trabajo informales de baja productividad que dejan de ser rentables cuando hay que pagar los beneficios establecidos por ley.

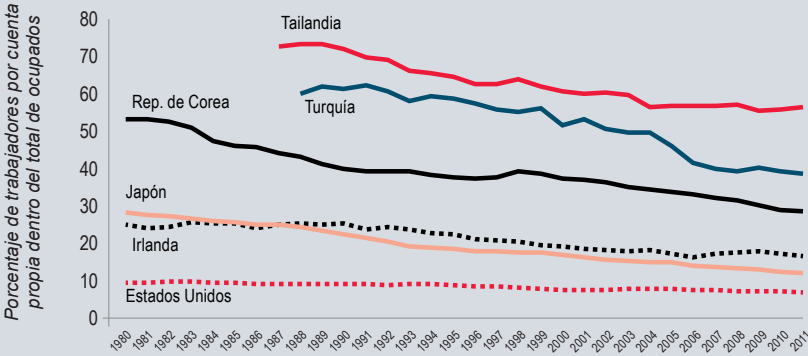
Recuadro 2.2. El trabajo por cuenta propia y el desarrollo económico

Existen diferentes visiones acerca de si las personas eligen ser trabajadores por cuenta propia –porque tienen vocación de emprendedores– o lo son por exclusión –tienen vocación de asalariados pero no encuentran una oferta asalariada mejor–. En este marco conceptual, es posible pensar en el trabajo por cuenta propia como una opción adicional que tienen todas las personas, en la que el trabajador realiza el emparejamiento consigo mismo. El trabajador recibe ofertas o no las recibe y, de acuerdo con el valor de producir por cuenta propia (valor del producto), elegirá qué tipo de ocupación le resulta conveniente desarrollar. Los trabajadores poco productivos que generan bienes y servicios recibirán un número reducido de ofertas como asalariados, y deberán aceptar desempeñarse por cuenta propia, aun cuando el valor de su producto sea bajo. Por otro lado, los individuos que les confieren escasa importancia a los beneficios del seguro social –ya sea porque piensan poco en la vejez o porque tienen acceso a servicios gratuitos de salud– pueden preferir trabajar por cuenta propia y de esta manera evitar hacer frente a los costos asociados a estos beneficios.^a

Más allá del porqué del trabajo por cuenta propia, los procesos de crecimiento de los países están vinculados con una disminución paulatina de la cantidad de trabajadores por cuenta propia. Países que han experimentado procesos de crecimiento prolongados como Corea, Irlanda, Japón, Tailandia o Turquía (ver gráfico 2.2.1) han establecido reducciones importantes en el porcentaje de empleo por cuenta propia. De alguna manera, la persistencia de tasas altas de trabajo por cuenta propia en la región es un reflejo de la incapacidad de hacer la transición.

^a En al menos ocho países de la región los trabajadores por cuenta propia no están obligados a cotizar al seguro social (Bosch, Melguizo y Pagés, 2013). En el resto, aun cuando sí lo están, el nivel de cotización en este grupo es muy bajo, lo cual establece, *de facto*, la existencia de una afiliación voluntaria.

Gráfico 2.2.1 Porcentaje de ocupados por cuenta propia, evolución 1980-2011



Fuente: Banco Mundial (2015b).

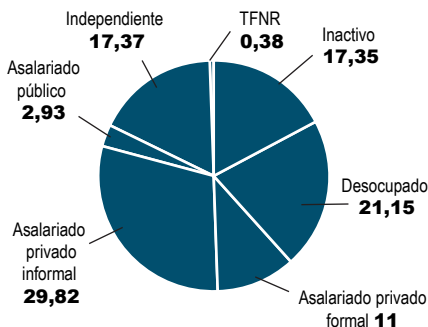
Incapacidad de sostener una búsqueda por falta de mecanismos de aseguramiento social

Otro factor que puede influir en la elevada creación de empleo informal es que la mayoría de los trabajadores no tiene la capacidad de sostener una búsqueda hasta encontrar un empleo formal. Un efecto trascendental que la escasa creación de empleo formal provoca en los países de la región es que los trabajadores informales carecen de los mecanismos de aseguramiento social. En consecuencia, cuando se rompen las relaciones laborales, en la mayoría de los casos los trabajadores no tienen derecho a indemnización por despido (aunque, según la Encuesta Longitudinal de Protección Social de 2013 en El Salvador, se observan algunas compensaciones informales) ni acceso a los seguros de desempleo (en aquellos países donde existen). En ese sentido, hay quienes argumentan que los trabajos informales actúan como “seguro de desempleo”, ya que se percibe una relación negativa entre desempleo e informalidad (véase el recuadro 4.8 en el capítulo 4). En definitiva, los seguros de desempleo o las indemnizaciones por despido son mecanismos que cumplen el rol del permitirle al trabajador permanecer más tiempo desempleado, buscando una oferta mejor. Si bien esto puede conducir a una menor tasa de creación de empleo, también puede lograr que los trabajadores consigan emplearse en un trabajo más adecuado a sus capacidades y, por lo tanto, más productivo (Acemoglu y Shimer, 2000).

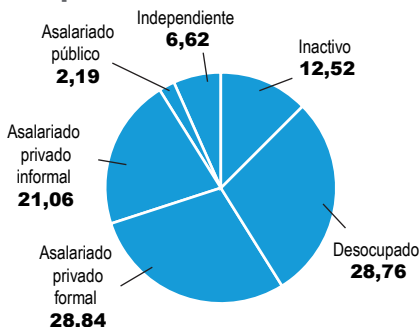
Gráfico 2.13 Dónde están, un año después, los ocupados que pasan por el desempleo (en porcentaje)

Argentina

Todos los ocupados

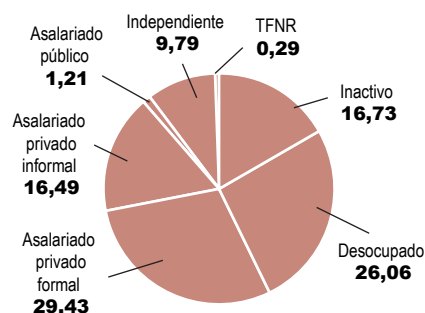


Ocupados formales

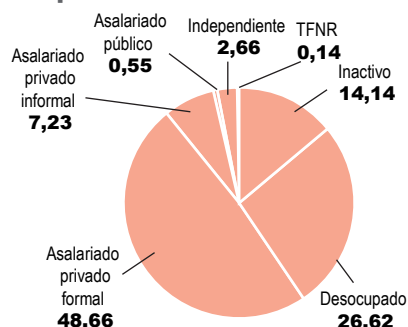


Brasil

Todos los ocupados

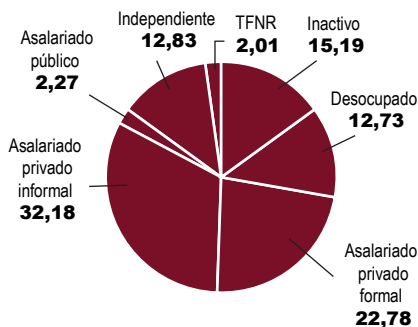


Ocupados formales

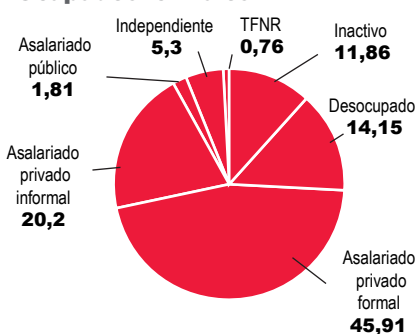


México

Todos los ocupados



Ocupados formales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de panel.

Nota: Por detalles sobre los paneles véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

TFNR = trabajadores familiares no remunerados.

En ALC, el paso por el desempleo significa pérdidas importantes en la probabilidad de conseguir un trabajo formal. Solo entre el 11% y el 30% de los trabajadores que tienen un episodio de desempleo salen de este hacia un trabajo formal. La gran mayoría transita hacia trabajos informales. Incluso para los trabajadores formales es difícil reinsertarse en un empleo formal, aunque en menor medida que para los informales⁴. Alrededor del 50% de los trabajadores formales que perdieron un empleo en Brasil y México y del 30% en Argentina consiguen retornar a un empleo formal un año después, frente a entre un 10% y un 15% para el caso de los trabajadores informales (véase el gráfico 2.13).

La pérdida de un puesto de trabajo y el paso por el desempleo deja secuelas en los trabajadores en el corto plazo y, en algunos, en el largo plazo. Si el paso por el desempleo no tuviera mayores consecuencias que la pérdida del ingreso durante el tiempo que dure esa situación, las secuelas serían limitadas. Sin embargo, hay evidencia que sugiere que la pérdida del empleo tiene consecuencias a corto y a largo plazo, más allá de la falta de ingreso temporal (véase el recuadro 4.9 en el capítulo 4). En el corto plazo, los trabajadores no parecen recuperar su nivel de ingreso. Esto es notable si se consideran los trabajadores que cambian de sector y son desplazados (véase Amarante, Arim y Dean, 2014). En Argentina, por ejemplo, un año después del despido, la falta de ingreso asociada a la pérdida de un trabajo formal es del 40% (véase el gráfico 2.14). En el caso de un trabajo informal, la cifra se acerca al 50%.⁵

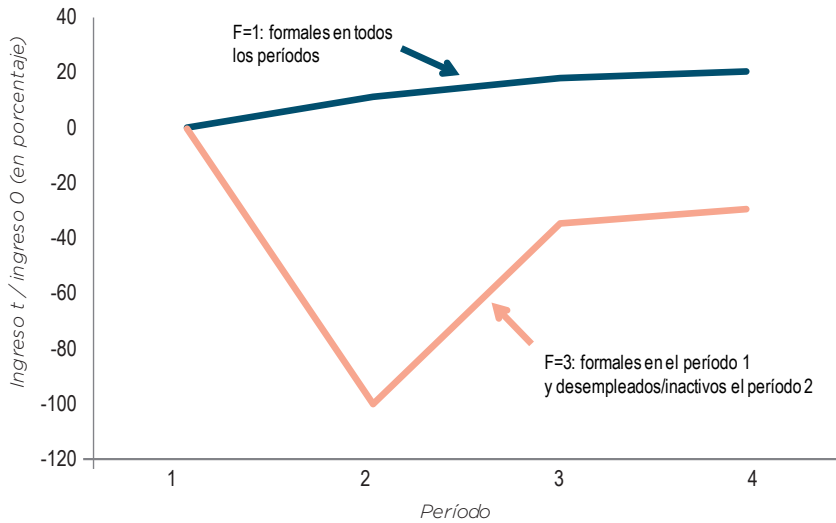
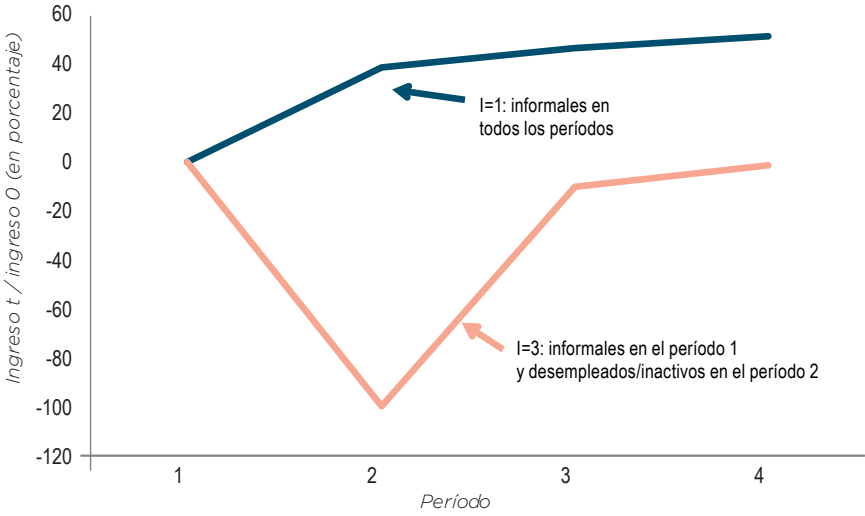
En definitiva, se establece que los costos laborales altos (salariales y no salariales) en relación con la productividad del trabajo, la baja productividad del trabajo, la escasa valoración de los beneficios del seguro social, la débil fiscalización del cumplimiento de la ley del seguro social y la incapacidad de permanecer desempleado en búsqueda de un empleo formal son factores que contribuyen a que los países tengan niveles de informalidad elevados y, al mismo tiempo, pérdidas importantes de bienestar asociadas al desempleo.

Existe un número considerable de palancas que pueden contribuir a lograr mayor formalidad, un factor indispensable para promover un acceso universal al aseguramiento social, obtener suficiente ahorro para la vejez en un contexto de rápido envejecimiento poblacional y conseguir un mayor aseguramiento ante el desempleo. Impulsar un nivel alto de productividad del

⁴ Cabe destacar que la evidencia es puramente descriptiva (ya que es difícil comparar a aquellos que pierden un empleo con los que lo mantienen).

⁵ Véase la nota anterior.

Gráfico 2.14 Evolución de los ingresos individuales después de perder un trabajo, en Argentina



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de panel.
 Nota: Véase el apéndice metodológico.

trabajo contribuye a mantener valores apropiados de protección (pagados por los costos no salariales) y, al mismo tiempo, alcanzar un mayor nivel de empleo formal. En pos de ese objetivo, esta estrategia resulta superior a la que propone la precarización y la reducción de beneficios. Otras potenciales palancas para lograr una mayor formalidad son: aumentar el grado de valoración y conocimiento que los individuos tienen de los beneficios asociados al aseguramiento social y mejorar la fiscalización y los mecanismos de aseguramiento durante episodios de desempleo. En el capítulo 4 se retoma este tema y se analizan los mecanismos, en muchos casos incipientes, con que cuenta la región para lograr estos objetivos.

Factores que inciden en la continuidad o la finalización de la relación laboral: creciendo en el trabajo

Una alta probabilidad de separación

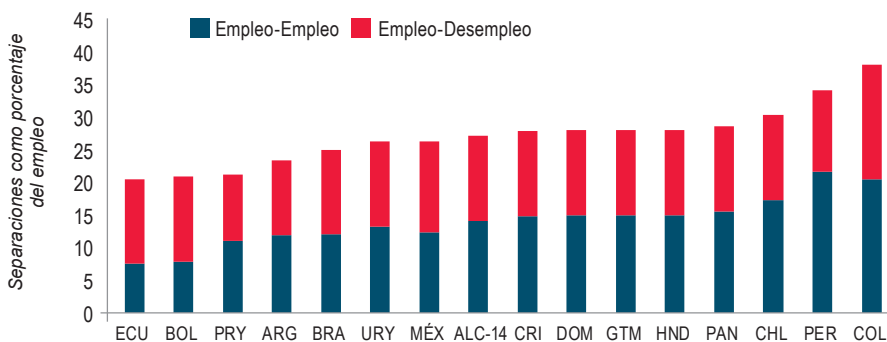
En el capítulo 1 se exponen los elevados niveles de rotación en el empleo que se observan en la región, con cifras más altas de las que se advierten en otros países para los que existen datos comparables. Estas cifras sugieren que de los trabajadores que están en una empresa en un período dado, el 30% no se encontrará en ese mismo empleo al cabo de un año. En promedio, un 15% estará en el desempleo o la inactividad y un 15% se ubicará como empleado en otra empresa (véase el gráfico 2.15).

Sin embargo, el grado de ruptura de las relaciones laborales puede ser incluso mucho mayor, ya que no se observan las terminaciones que ocurren dentro de un mismo año. Un cálculo aproximado indica que las separaciones que se dan mensualmente en la región alcanzan entre el 4% y el 5% del empleo total, más del doble de las que se advierten en Estados Unidos, el país de la OCDE con mayor rotación laboral⁶.

Una parte importante de esta rotación laboral se genera porque los trabajadores son informales. Alrededor del 75% de esas separaciones hacia el desempleo se produce desde trabajos informales. Esto se evidencia en los datos de panel, según los cuales la probabilidad de perder un empleo informal e ir al desempleo es entre dos y seis veces más alta que la de perder un empleo formal, independientemente de la edad o el nivel educativo del trabajador.

⁶ Este cálculo toma el porcentaje de empleados que lleva un mes o menos en su empleo como contrataciones de ese mes y asume que en un determinado mes, en una economía en equilibrio, las contrataciones son iguales a las separaciones.

Gráfico 2.15 Porcentaje de trabajadores que se separan de la empresa en un año



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de panel.

Nota: La probabilidad total de separación se calcula como el porcentaje de trabajadores que en un año transitan del empleo al no empleo (desempleo o inactividad) de los paneles de hogares más el porcentaje de empleados que llevan en la empresa menos de un año y que estaban en un empleo el año anterior. Para aquellos países para los que no se dispone de datos de panel (Costa Rica, Chile, Guatemala, Honduras, Panamá, República Dominicana y Uruguay) se asume la probabilidad media de transitar del empleo al no empleo en la región (13,3). Por detalles sobre los paneles véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

Esta alta rotación impone costos de bienestar elevados, pero ¿es un problema para el desempeño de las economías? ¿La rotación es una señal de que algo anda mal o es parte del normal funcionamiento de los mercados laborales que, como se señaló anteriormente, reasignan trabajadores de modo constante en todos los países del mundo? En ALC, ¿la reasignación es un motor de crecimiento o un motivo de preocupación? Para poder dar una respuesta a estas preguntas, en esta sección se exploran los factores que determinan la continuación o la destrucción de la relación laboral, una vez que se ha producido una contratación.

Continuidad laboral frente a destrucción del contrato

Al igual que en la etapa de creación, una relación laboral continuará en la medida en que empresa y trabajador lo consideren provechoso, respecto de la opción de discontinuarla. Las razones por las que las relaciones laborales terminan son variadas. En primer lugar, puede ocurrir que la empresa no haya logrado observar bien las habilidades del trabajador al momento de la contratación. Las empresas y los trabajadores no son homogéneos. A menudo, los trabajadores tienen habilidades que no resultan perceptibles en el momento de la contratación. Puede ocurrir que las expectativas sobre

la productividad del trabajador no se materialicen, hecho que, más adelante, podría llevar al empleador a deshacer la relación laboral. Cuanto menor sea el grado de información con el que se cuente al principio, mayor será la probabilidad de que surjan sorpresas que deriven en la finalización del emparejamiento. Como se indica en la primera sección de este capítulo, que las búsquedas de trabajadores y empresas se realicen, en muchos casos, de manera informal, y con escasa información acerca de los candidatos y las vacantes, puede propiciar una elevada rotación.

Otras razones para que el empleador inicie una separación pueden ser: cambios en la demanda o en la estructura de costos de la empresa que hacen que un emparejamiento que en su inicio prometía ser productivo deje de serlo o transformaciones tecnológicas que provocan la obsolescencia del trabajador. Un trabajador que adquirió sus habilidades antes de entrar en el mercado laboral o en un contexto tecnológico distinto puede verse desplazado rápidamente por trabajadores más jóvenes con un mejor dominio de las nuevas tecnologías. El fin de la relación también puede derivar de problemas asociados al comportamiento del trabajador, como la falta de habilidades socioemocionales (véase el recuadro 2.3), o de la quiebra de la empresa. Por último, la relación laboral puede haberse originado para generar un producto o realizar una obra durante un tiempo limitado, en cuyo caso la relación tiene un carácter temporal desde su inicio.

Por el lado de los trabajadores, existen varios factores que pueden propiciar el fin de la relación laboral. El trabajador puede encontrar un empleo mejor (en otra empresa o por cuenta propia) o iniciar un período de búsqueda (desempleo) para hallar una opción superior. También pueden influir los cambios en las circunstancias familiares, ya que la persona puede plantearse otras posibilidades fuera de la actividad económica (para dedicarse al cuidado infantil, al cuidado de adultos mayores, o a la formación).

En resumen, generalmente las relaciones laborales se destruyen cuando el valor de continuarlas es menor al de romperlas. Por lo tanto, en muchos aspectos, la relación laboral es una carrera entre cuán productivo es el emparejamiento vigente (más los costos de terminar la relación) respecto de cuán productivo podría ser reemplazarlo por otro, tanto para la empresa como para el trabajador.

Recuadro 2.3. Las habilidades socioemocionales, un factor crítico en la búsqueda y la retención de empleo

Una serie de encuestas realizadas por el BID a firmas en Bahamas, Honduras, Panamá, Paraguay y Uruguay revela que los problemas con las habilidades socioemocionales en el trabajo explican una parte muy importante de los despidos y de la alta rotación del personal. Entre el 40% y el 70% de los empleadores reporta dificultades con las habilidades socioemocionales de los trabajadores (conducta y comportamiento en el trabajo) como la principal razón de despido y entre un 15% y un 30% informa como causa los problemas de ausentismo (relacionados, también, con las habilidades socioemocionales). A su vez, los otros dos motivos centrales de despido señalados por los directivos de las empresas fueron los vinculados con la baja productividad del trabajador (entre un 27% y un 70%, según el país) y con razones económicas (un 20%).

Cuadro 2.3.1 Principales razones de despido del personal ocupado, 2012 (porcentaje de firmas que indican las siguientes razones de despido como primera o segunda opción)

Razones de despido	Uruguay	Panamá	Honduras	Bahamas	Paraguay
Baja productividad o mal desempeño	56,8	71,0	59,5	27,5	65,6
Problemas de comportamiento o conducta en el lugar de trabajo	46,2	47,9	69,8	56,7	49,7
Razones económicas del establecimiento	10,3	3,0	29,8	18,4	8,1
Ausentismo	29,7	34,5	17,1	15,6	21,0
Otra	14,7	14,7	5,2	34,6	22,0

Fuente: Encuesta de Salarios y Productividad realizada por el BID a firmas de Bahamas, Honduras, Panamá, Paraguay y Uruguay.

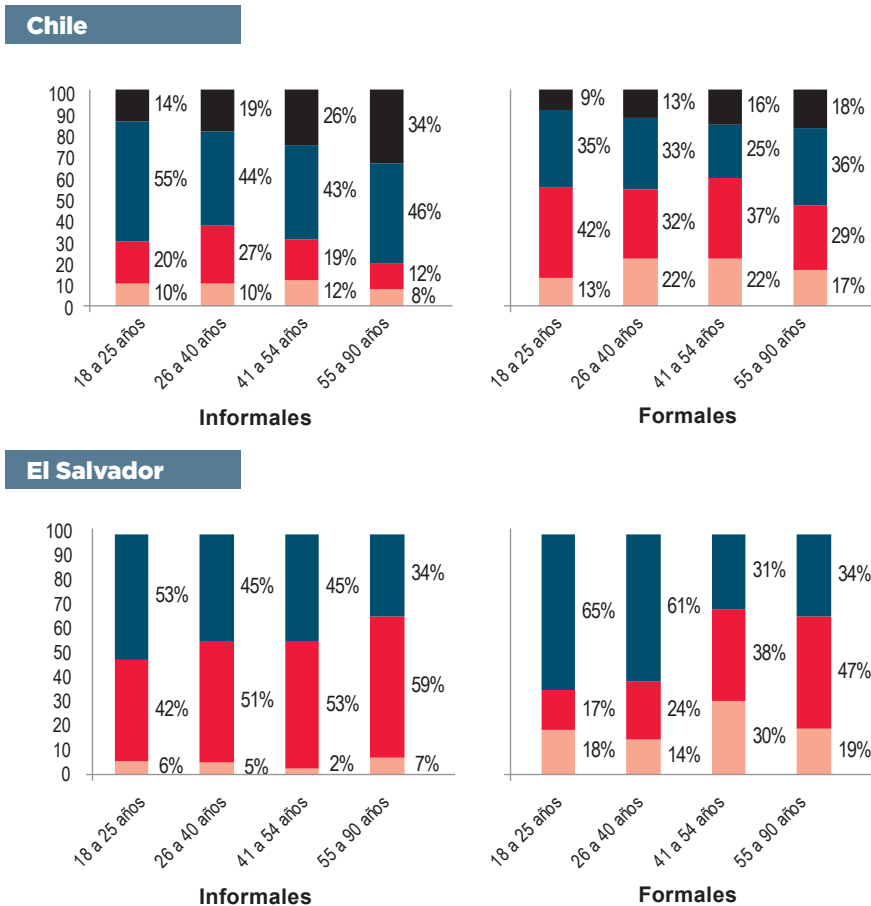
Nota: En Bahamas, dentro de la categoría Otros se incluye, además, la opción Bajas habilidades técnicas. En Paraguay, la categoría Otros incluye, también, Inadecuada formación académica y Falta de competencias específicas. Debido a que la encuesta permitía elegir más de una opción para las razones de despido, las columnas no suman 100%.

74 Empleos para crecer. **BID**, 2015

Los datos de las encuestas de protección social revelan que el trabajador es el que inicia una parte muy importante de las separaciones. Otra porción significativa ocurre simplemente por la terminación del contrato o la temporada, mientras que apenas entre un 10% y un 20% de las separaciones se produce por un despido o cierre de la empresa (las cifras corresponden a Chile y El Salvador, véase el gráfico 2.16). Esto es consistente con otra evidencia. Por ejemplo, en Colombia, el 27% de los ocupados está buscando un nuevo

Gráfico 2.16 Tipos de separaciones en Chile y El Salvador (en porcentaje)

Despido/cierre Fin de contrato/temporada Renuncia/jubilación Otra



Fuente: Subsecretaría de Previsión Social (2009) para el caso de Chile; Encuesta Longitudinal de Protección Social en El Salvador (2013) para El Salvador.

empleo. De ellos, la gran mayoría (el 95%), reporta que le gustaría cambiar de trabajo para mejorar su ingreso.

Asimismo, existe evidencia que sugiere que ALC no crea ni destruye trabajo (formal) a un ritmo mayor que otros países sino que son los trabajadores los que rotan más entre empleos. Una causa que podría explicar por qué los trabajos duran menos en la región es que las empresas están más expuestas a choques inesperados o destruyen más trabajo ante los mismos shocks. Los datos disponibles a partir de registros administrativos apuntan a que, en promedio, las empresas formales de la región no parecen destruir (ni crear) más empleos que en otras partes del mundo (véase el recuadro 2.4). Pero si los trabajos se crean y destruyen a un ritmo similar, ¿por qué la duración del empleo es menor en ALC?

Recuadro 2.4. Creación y destrucción de empleo según registros administrativos

Además de las encuestas de hogares, la rotación laboral puede ser analizada a través de la información provista por registros administrativos, que reflejan la rotación del empleo en las empresas dentro del sector formal o registrado. Por ese motivo, solo muestran una parte de la rotación, sobre todo en países en desarrollo donde la informalidad tiende a ser un fenómeno generalizado. En este tipo de contextos, una mayor creación bruta de empleo podría estar indicando un proceso de formalización sin que detrás existan movimientos reales de trabajadores. El seguimiento de la planta laboral en la firma a lo largo del tiempo que proveen estos registros permite analizar los cambios de empleo. Lamentablemente, pocos países de la región analizan y publican este tipo de información. Hace ya varios años que el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial de Argentina procesa y publica datos sobre dinámica del empleo y las empresas a partir de la información proveniente de la seguridad social. Pero no es una práctica común de todos los países, en particular por la gran masa de información que requieren los cálculos y la dificultad que entraña su procesamiento.

En general, los indicadores que se utilizan para analizar la dinámica laboral a partir de datos administrativos son la creación de empleo (la suma de los cambios en el empleo por parte de las compañías que incrementan el personal entre el momento $t-1$ y t , dividido por el promedio de empleo total en $t-1$ y t) y la destrucción de empleo (la suma negativa de los cambios de em-

pleo para firmas que reducen su personal entre el momento $t-1$ y t , dividido por el promedio de empleo total en $t-1$ y t). Por construcción, la destrucción de empleo es positiva.

Si bien las comparaciones entre países resultan interesantes, son, de modo inherente, difíciles de calcular. Es necesaria la disponibilidad de registros administrativos, generalmente provenientes de la seguridad social, para un período prolongado. Varios autores han presentado cálculos para diversos países del mundo en períodos específicos que permiten comparar los cambios anuales en el flujo de trabajadores (esta información ha sido sistematizada en el gráfico 2.4.1). Como puede observarse, aparecen distintos valores para distintos períodos en cada país. Se han tomado estos cálculos individuales, a pesar de existir datos repetidos para algunos países, para estimar el promedio regional, ya que en algunos casos el cambio de período de comparación afecta de manera considerable los resultados obtenidos. La rotación laboral es característica tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo. Los rangos encontrados para los países de América Latina son acordes a los presentados en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

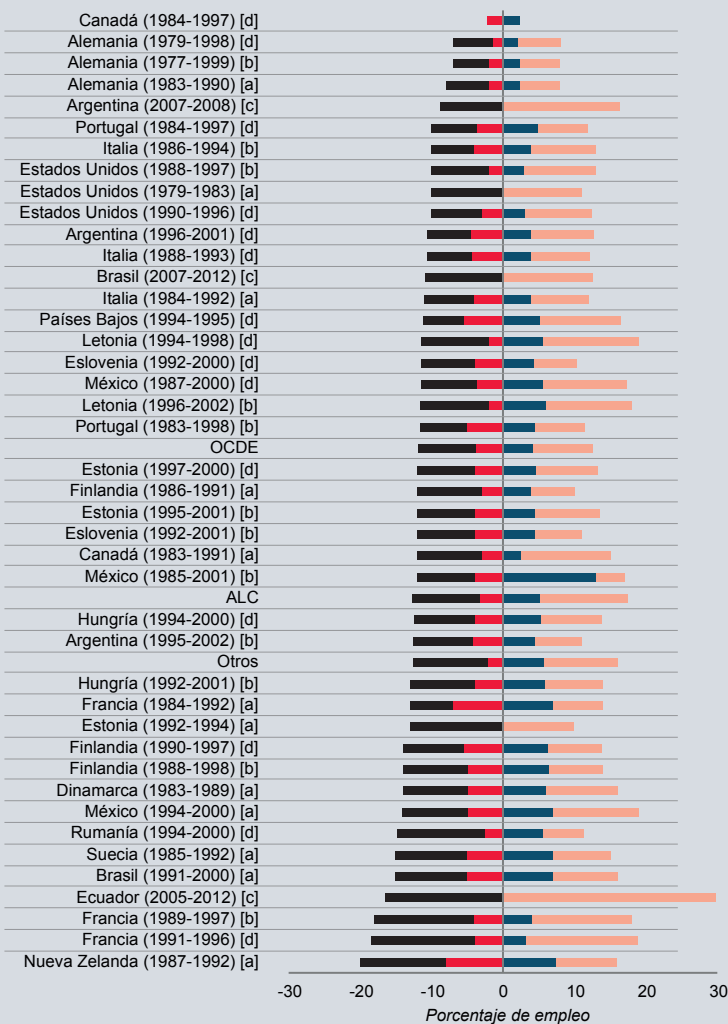
Una complicación adicional es que parte de la creación o la destrucción de empleo en América Latina puede corresponder a trabajos informales que emergen a la formalidad (creación) o trabajos que eran formales pero se convierten en informales. Por lo tanto, la creación de empleo puede ser, en realidad, una transformación de empleo informal que ya existía pero no estaba registrado a un empleo formal, que sí está registrado.

La creación bruta de empleo en América Latina, producto de las empresas que abren y crean nuevos puestos y las empresas existentes que expanden sus plantas, es del 14% en promedio. Las firmas entrantes en el mercado son responsables del 40% del total, un porcentaje que se encuentra levemente por encima de los que refleja, en promedio, la OCDE, donde la creación bruta de empleo es del 12,5% y las firmas entrantes son responsables del 33% del total.

En cuanto a la destrucción bruta de empleo, también producto de empresas existentes que reducen sus plantas y empresas que cierran, el promedio en América Latina alcanza un 11,4% y el grueso de la destrucción se genera en empresas existentes que permanecen en el mercado, ya que solo un 32% de esta destrucción se debe a firmas que salen del mercado o dejan de existir. En la OCDE, los valores son similares: el promedio de destrucción bruta de empleo llega al 11,8% y la destrucción en empresas que cierran, al 31%.

Gráfico 2.4.1 Promedio anual de flujos brutos de empleo en varios países

■ Salidas ■ Destrucción bruta de empleo ■ Entradas ■ Creación bruta de empleo



Fuentes:

[a] BID (2004).

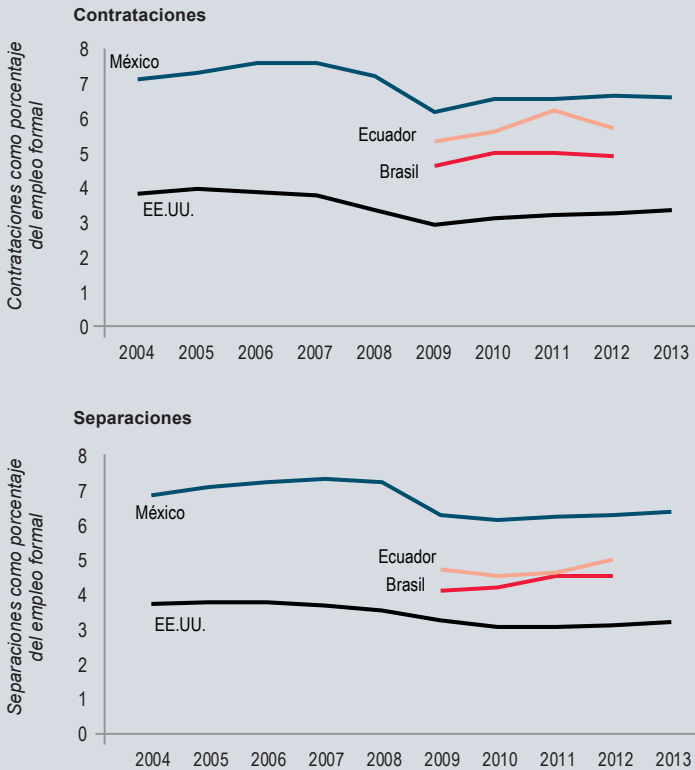
[b] Haltiwanger, Scarpetta y Schweiger (2008).

[c] Estimaciones propias a partir de datos de BADE, OEDE, MTSS (para Argentina); de IESS (para Ecuador) y de RAIS (para Brasil).

[d] Bartelsman, Haltiwanger y Scarpetta (2009).

A pesar de que la creación y la destrucción de empleo en la región parecen ser similares a las que existen en otros países del mundo, hay evidencia de que en América Latina los movimientos de trabajadores entre empleos son más intensos (véase el gráfico 2.4.2). Según indican los registros administrativos, entre el 3% y el 4% de los trabajadores en Estados Unidos es contratado y despedido en un mes. En países como Ecuador o Brasil, esta cifra se sitúa entre el 5% y el 6%, y en México, entre el 6% y el 7%. Es decir, el movimiento de trabajadores (formales) entre empleos en el corto plazo en Brasil, Ecuador y México es de un 50% a un 100% más alto que en Estados Unidos.

Gráfico 2.4.2 Contrataciones y separaciones mensuales en Brasil, Ecuador, Estados Unidos y México (como porcentaje del empleo formal)



Fuente: Elaboración propia con información del Cubo de Información del Instituto Mexicano del Seguro Social, el programa Job Openings and Labor Turnover Survey de Estados Unidos, RAIS de Brasil y datos del IESS para Ecuador.

Baja inversión en el emparejamiento trabajador-empresa

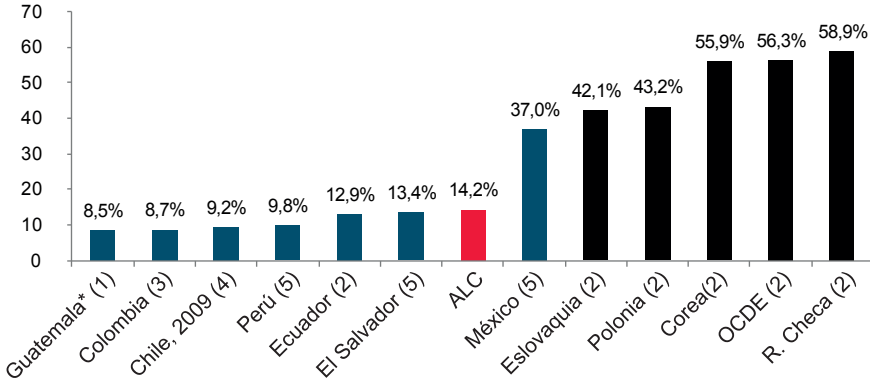
Este equilibrio entre un alto grado de separación y un bajo nivel de duración se da en paralelo con una escasa inversión en la mejora de la productividad del emparejamiento entre empresa y trabajador. Si, como se ha indicado, las separaciones se dan cuando el valor de continuar la relación es menor que el de romperla, una característica importante es cuánto se invierte en mantener y mejorar la productividad de esa relación.

La realidad es que la inversión en la formación de los trabajadores activos en la región es débil. El porcentaje de trabajadores que recibe o realiza algún curso o programa de capacitación es mucho menor del que se observa en los países de la OCDE o en países fuera de ALC para los que se cuenta con información. Según las encuestas de protección social, solo alrededor del 9% en Chile y Colombia habían recibido algún tipo de capacitación en la firma en los años precedentes⁷. En Ecuador, casi el 13% de los trabajadores se capacitó durante el último año. En Guatemala, el 8,5% de los jóvenes de entre 13 años y 29 años recibió formación en la empresa durante los últimos 6 meses. En un momento dado, en países como México, apenas el 37% de los trabajadores había participado de algún curso o programa de formación a lo largo de su vida laboral. Estas cifras equivalen a 10% en Perú y 13% en El Salvador (véase el gráfico 2.17). Esto contrasta con la evidencia que muestran algunos países de altos ingresos en los que una gran parte de los trabajadores se capacita de manera continuada, incluso en los países con ingresos más parecidos a los que se perciben en la región.

Como se detalla en el capítulo 5, la formación a lo largo de la vida (también llamada formación continua, que involucra la adquisición, actualización y reconocimiento de las habilidades y capacidades de los trabajadores) podría jugar un rol esencial en la región debido a los déficits cognitivos con los que los nuevos trabajadores llegan al mercado laboral (véase el capítulo 4). Infortunadamente, la capacitación de trabajadores activos ocurre, sobre todo, en empresas formales y con trabajadores con algún nivel de educación (véase el gráfico 2.18). Este patrón se repite en los tres países analizados (Chile, Ecuador, El Salvador). La diferencia en incidencia de capacitación entre aquellos que están en empleos formales y los que están en informales es notable. En Ecuador y El Salvador, los trabajadores informales apenas reciben capacitación, mientras que los formales reciben

⁷ Las encuestas se refieren a períodos distintos. En el caso de Chile reflejan los últimos tres años; en el de Colombia, los últimos dos.

Gráfico 2.17 Porcentaje de trabajadores que reciben capacitación en un período determinado, 2012



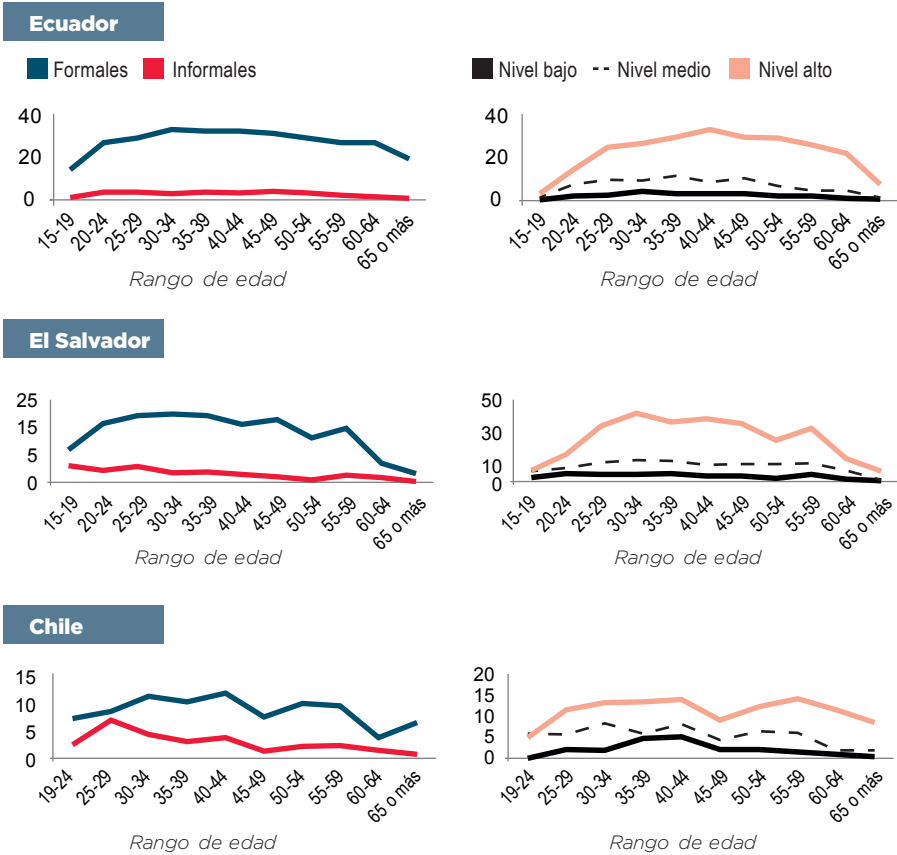
Fuente: Cálculos propios sobre la base de Encuestas de Hogares de América Latina armonizadas y Encuestas de Protección Social para Colombia, Chile y El Salvador; OCDE (2012b).

Nota: (1) Durante los últimos 6 meses; (2) durante el último año; (3) durante los últimos dos años; (4) durante los últimos tres años; (5) durante la vida laboral.

Promedio de la OCDE sobre la base de los países para los que se dispone de encuesta PIAAC.

formación un 20% y un 30%, respectivamente. Asimismo, es preocupante la diferencia en incidencia de capacitación entre personas de mayor y de menor nivel educativo. El estudio en una edad temprana tiende a favorecer el aprendizaje en la madurez (Heckman y Masterov, 2007). Por eso, el costo de aprender suele ser más bajo para los trabajadores que tienen un nivel educativo superior y que ya han aprendido a aprender. Sin embargo, debido a las carencias de conocimientos y habilidades con las que parten muchos trabajadores, en especial los de menor nivel educativo, estos requieren de una intensidad de capacitación notable, lo que hace que la formación para este grupo tenga un costo más elevado. Esto explicaría que, en ausencia de políticas públicas que cambien estos patrones, las empresas tiendan a capacitar más a trabajadores de mayor nivel educativo. Tal estado de situación deja a una gran parte de los trabajadores de la región (sobre todo a aquellos que más lo necesitan) sin la oportunidad de una formación continua en el trabajo.

Gráfico 2.18 Porcentaje de ocupados que se capacitaron, por edad, tipo de trabajo y nivel educativo, en Chile, Ecuador y El Salvador

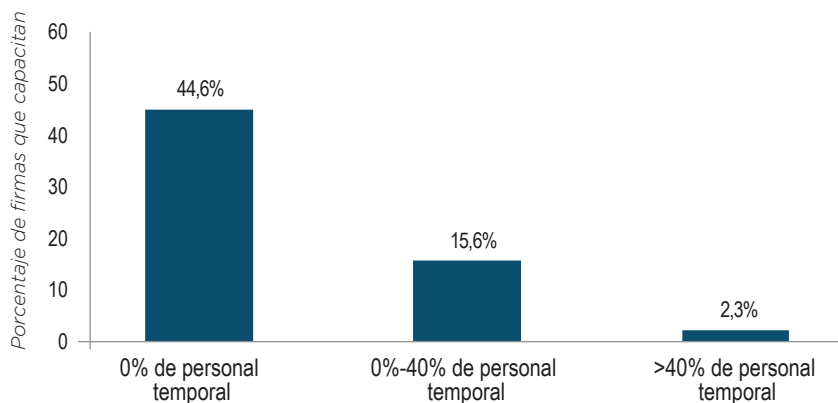


Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas de hogares de cada país: ELPS en Chile (2009); ENEMDU en Ecuador (2013); EHPM en El Salvador (2013).

Estos datos indicarían que la región podría estar atrapada en una situación donde baja capacitación y alta rotación se retroalimentan y afectan directamente la capacidad de acumulación de capital humano y la capacidad del trabajador y la empresa de ser más productivos de forma conjunta. En este sentido, los estudios disponibles muestran una importante asociación entre relaciones laborales de baja duración (por ejemplo, los contratos temporales) y una menor incidencia de capacitación (véase el recuadro 5.1 en el capítulo 5). En la OCDE, los trabajadores con contratos temporales tienen una incidencia de capacitación en firma de entre un 20% y un 40% menor

que los trabajadores indefinidos (Cabrera, Dolado y Mora, 2014). En Chile, Carpio et al. (2011) encuentran que los trabajadores en empleos temporales en empresas formales reciben la mitad de capacitación que los trabajadores con contratos indefinidos. En Panamá (véase el gráfico 2.19), las empresas que utilizan los contratos temporales de un modo extensivo tienden a capacitar mucho menos. Aunque la evidencia hasta el momento es descriptiva, todo apunta a que la menor inversión en formación puede causar una menor productividad (ver recuadro 5.5) y, a su vez, la baja estabilidad laboral desincentiva la capacitación y la acumulación del capital humano dentro de la empresa, hecho que, en el largo plazo, puede provocar impactos significativos en la productividad.

Gráfico 2.19 Porcentaje de empresas que capacitan, según el porcentaje de trabajadores temporales en plantilla, en Panamá



Porcentaje de trabajadores a plazo fijo en la firma, por rangos

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta de Productividad y Formación de Recursos Humanos en Establecimientos (2011).

En resumen, si bien, como en otros mercados laborales del mundo, una parte de la rotación responde a cambios inesperados (shocks) en las condiciones de mercado o en la tecnología, una porción importante del mayor nivel de rotación estaría propiciado por una mayor movilidad de trabajadores entre empleos. Las causas de esta realidad son difíciles de precisar, pero podría responder a unos emparejamientos que inicialmente son de baja productividad, a una escasa inversión en capital humano por parte de las empresas (y del Estado, tema que se retoma en los capítulos 4 y 5) y a un elevado nivel de sorpresas debido a la poca información con la que se cuenta a la hora de formar los emparejamientos. Los capítulos 4 y 5 analizan los sistemas de

intermediación laboral y formación para el trabajo en la región para profundizar en este tema. Es esencial notar que el hecho de asegurar y mantener la productividad del emparejamiento resulta determinante para consolidar un menor nivel de inestabilidad. Por eso, como en el caso de la formalidad, la productividad del trabajo y su evolución relativa a costos laborales es una variable fundamental a la hora de lograr mayor estabilidad laboral.

Reasignación, crecimiento y bienestar

Las secciones anteriores muestran que millones de trabajadores rotan entre empleos. ¿Esta reasignación es virtuosa o no lo es? La respuesta va a depender de la relación entre la dinámica del mercado de trabajo, la cobertura de riesgos a los que se exponen los trabajadores, el bienestar y la productividad.

La constante reasignación de trabajadores entre empleos (mayor rotación) tiene efectos positivos en la productividad y en el crecimiento de la economía si los trabajadores se reemplazan de forma rápida y efectiva en trabajos donde su productividad es mayor. De esta manera, la movilidad laboral es positiva cuando un trabajador recibe una oferta laboral mejor a la que tenía para realizar un trabajo donde aporta más. Es también el caso del trabajador que deja voluntariamente una empresa para desempeñarse por cuenta propia con una productividad mayor que la que tenía en la empresa donde trabajaba antes. De la misma manera, es positiva cuando un trabajador que pierde un empleo de forma involuntaria logra reemplazarse rápido en un puesto de trabajo en el que su productividad es mayor que en el empleo previo.

Pero, como se ha indicado con anterioridad, la elevada movilidad laboral también puede ser el reflejo de problemas de funcionamiento en el mercado laboral. Además, la reasignación puede ser muy costosa desde el punto de vista de los trabajadores, dado que pueden sufrir largos períodos de desempleo sin ingresos o con un ingreso disminuido y pérdidas en habilidades que les permitan conseguir un buen empleo.

Por lo tanto, el efecto de la reasignación en el bienestar del trabajador tiene dos componentes. Por un lado, la reasignación es positiva para el bienestar en la medida en que produzca ganancias para la productividad, crecimiento económico, mayor formalidad, y el incremento de los salarios reales de los trabajadores. Por otro lado, la mayor reasignación hace que aumente la probabilidad de pasar períodos en el desempleo (o en trabajos informales de baja calidad) y puede conllevar consecuencias importantes para el consumo y el bienestar de un trabajador, y posiblemente de su familia. Este riesgo es

tanto más significativo cuantos menos mecanismos existan para mitigarlo.

En Estados Unidos, Aghion et al. (2014) reseñan la existencia de los dos efectos descritos en párrafos anteriores. A partir de la comparación de regiones en Estados Unidos, los autores muestran que la mayor rotación de trabajos está asociada con mayor percepción de bienestar subjetivo de los individuos, siempre y cuando se cotejen regiones con niveles de desempleo similares. Si los niveles de desempleo son distintos, no hay una asociación clara entre rotación de trabajos y bienestar, lo cual indica que los efectos positivos de la rotación (más crecimiento y mejores salarios) se diluyen con los efectos negativos (mayor probabilidad de desempleo).

Una dimensión adicional (específica de los países de ingreso medio y medio-bajo como los de la región) que es preciso considerar desde el punto de vista del bienestar es que muchas veces la movilidad que se observa ocurre sin las protecciones ofrecidas por seguros de desempleo o indemnizaciones por despido con las que cuentan los países desarrollados. Esto sucede por dos razones: porque en muchos países de ALC los seguros de desempleo no existen y porque la movilidad se produce desde trabajos informales (véase una descripción de los mecanismos de protección al desempleado y su cobertura en el capítulo 4).

Además, la propia rotación hace que incluso los trabajadores formales queden desprotegidos. Tanto los seguros de desempleo, cuando existen, como las indemnizaciones por despido dependen de la antigüedad laboral. A menudo, los trabajadores con escasa antigüedad que pierden su empleo no califican para un seguro de desempleo o reciben como indemnización cantidades muy bajas. Todo esto acentúa la desprotección que sufren los trabajadores de la región ante la rotación (véase una profundización de este tema en el capítulo 3).

Lo anterior indica que es importante analizar hasta qué punto el mercado de trabajo se comporta de manera favorable al crecimiento de las economías y al mismo tiempo repercute en el bienestar de los trabajadores. Además, muestra la trascendencia de promover instrumentos de protección social no solo para mitigar el costo del desempleo sino también para promover que la rotación resulte en mejoras de la productividad y los salarios (véase el recuadro 2.5). Como se ha señalado, únicamente cuando el trabajador se reasigna a un empleo más productivo se gana en productividad, pero si el trabajador no tiene el sustento económico y el apoyo en forma de información para buscar de forma apropiada y acaba en un empleo informal de baja productividad las ganancias

de productividad en la economía no se darán. Lograr buenos emparejamientos tiene un valor social alto, mientras que las terminaciones excesivas pueden tener un costo elevado que justifique una intervención del Estado.

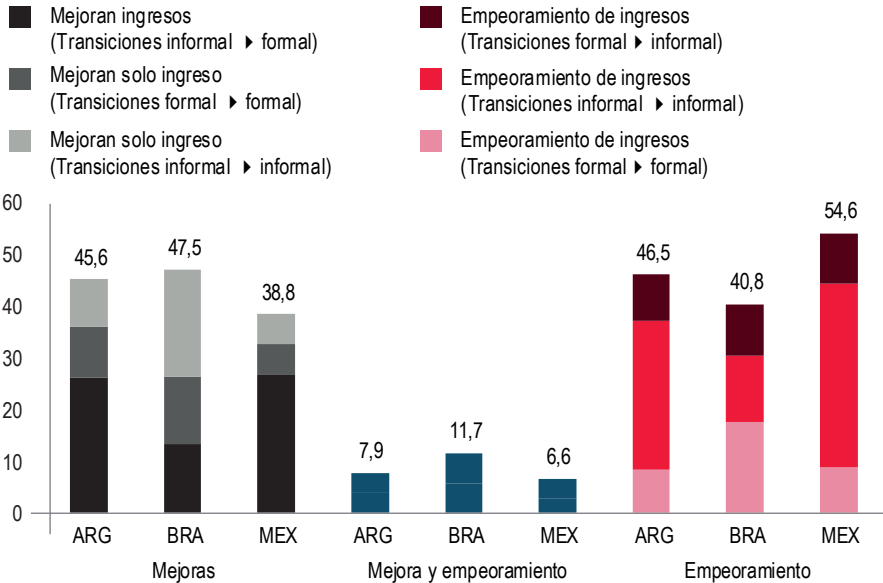
Además en este contexto es importante notar que las ganancias en productividad son más efectivas en mejorar el bienestar de los trabajadores cuanto mayor sea su impacto en los salarios. En el largo plazo sabemos que las mejoras en la productividad se trasladan a salarios. Es por ello que los países más ricos y más productivos tienen salarios medios más altos. Por lo tanto, el elemento fundamental para que los salarios puedan incrementarse sostenidamente son incrementos en la productividad de los emparejamientos, pero no es menos cierto que cómo se dividen las ganancias de productividad entre el empleador y el empleado es un elemento importante para calibrar las ganancias en el bienestar de los trabajadores, especialmente en el corto y medio plazo. La capacidad de negociación de trabajadores y empresas en este reparto determinará cuánto de los incrementos en productividad se ven reflejados en mayores salarios (ver recuadro 2.5). Instituciones como el salario mínimo o la negociación colectiva son importantes para determinar la distribución de rentas (OIT, 2015 y 1985).

La evidencia para los países de la región en los que se cuenta con información longitudinal indica que una parte importante de las transiciones que ocurren entre empleos no son conducentes a trabajos de mejores ingresos y con más protección contra riesgos (formales). Si se establecen dos variables, ingreso y acceso a beneficios sociales (formalidad), como *proxies* de la calidad del trabajo es posible comparar si el tránsito de un trabajo a otro supuso una mejora de bienestar para el trabajador. Entre el 38% y el 47% de las transiciones entre empleos que ocurren en Argentina, Brasil y México mejoran de manera inequívoca la condición del trabajador (ya sea porque se mejora en ingresos y se mantiene el mismo nivel de beneficios o porque se mejora en las dos dimensiones). Entre el 40% y el 55% la empeoran (véase el gráfico 2.20) y entre un 6,6% y un 12% presentan pérdidas y ganancias. Es decir, una porción muy significativa de las transiciones de trabajo a trabajo traen pérdidas en la dimensión de ingreso o en la de beneficios para el trabajador sin ninguna mejora⁸.

Además, la reasignación de trabajadores no parece ir de unidades menos productivas a unidades más productivas, aunque solo se cuenta con información parcial. Uno de los argumentos a favor de un mercado móvil es que

⁸ Aunque pueden existir aspectos no pecuniarios del trabajo que hagan beneficioso el cambio para el trabajador (distancia al trabajo, horarios, posibilidades de crecimiento laboral futuro, etc.).

Gráfico 2.20 Porcentaje de cambios de empleo según la calidad de las transiciones para el trabajador



Fuente: Elaboración propia a partir de paneles de Argentina (EPHC, 2003-13), Brasil (PME, 2002-13) y México (ENOE, I Trim. 2005-III Trim. 2012).

Nota: Por detalles sobre los paneles, véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

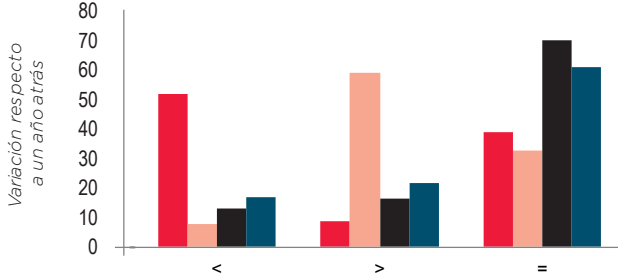
la movilidad refleja una reasignación eficiente de factores desde trabajos menos productivos hacia trabajos más productivos. Si se toma el tamaño de la empresa como un *proxy* de productividad (Pagés, 2010) solo alrededor del 20% de las transiciones entre empleos corresponde a empresas de menor tamaño a empresas de mayor tamaño (véase el gráfico 2.21). Muchas de las transiciones entre empleos ocurren entre unidades de tamaño similar o de unidades más grandes a unidades más pequeñas.

En la gran mayoría de los casos, las transiciones de empresas de menor tamaño a empresas de mayor tamaño se producen cuando se pasa de un trabajo informal a un trabajo formal. Una transición de un trabajo informal a uno formal supone, en el 60% de los casos en Argentina y Brasil y en el 70% en México, que el trabajador acabará empleado en una unidad productiva de mayor tamaño. Por el contrario, más del 50% de los trabajadores que pasan de un trabajo formal a uno informal terminará en una unidad de menor tamaño, en muchas ocasiones como trabajador por cuenta propia.

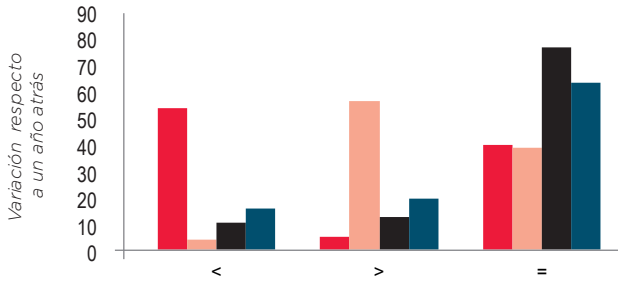
Gráfico 2.21 Porcentaje de transiciones de los trabajadores hacia empresas más grandes según el tipo de transición

■ F-I ■ I-F ■ Situación (I-I/F-F) ■ Todas las transiciones

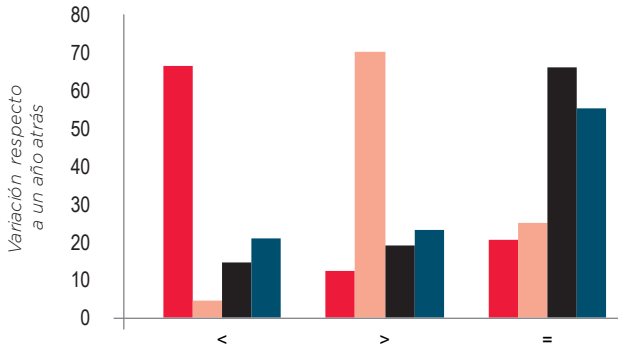
Argentina



Brasil



México



Fuente: Elaboración propia a partir de paneles de Argentina (EPHC, 2003-13), Brasil (PME, 2002-13) y México (ENOE, I Trim. 2005-III Trim. 2012).

Nota: Por detalles sobre los paneles, véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

F = formal; I = informal.

Recuadro 2.5. La determinación de los salarios

¿Qué afecta el nivel de los salarios? Desde el punto de vista teórico, el salario está comprendido entre el valor de la productividad del emparejamiento trabajador-empresa (más allá del cual a la empresa no le interesaría contratar) y el valor de reserva del trabajador (por menos del cual al trabajador no le interesa trabajar). De alguna manera, el salario divide el valor del emparejamiento entre el trabajador y la empresa. Esa división se hace en función de la negociación entre el trabajador y la empresa (o la negociación colectiva entre sindicatos y empresas), en el caso del trabajo por cuenta ajena, y de los beneficios derivados de la actividad individual en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Muchos de los modelos que analizan el mercado de trabajo utilizan un concepto de equilibrio salarial postulado por el premio Nobel John Nash, fallecido recientemente. En este equilibrio, la determinación del salario (en el contexto de una negociación salarial) es producto de lo que cada parte puede conseguir si no se llega a un acuerdo, más una proporción del beneficio derivado de la relación laboral. Así, ambos tienen en cuenta que en el caso de que no haya acuerdo, la vacante no se llena, con lo cual tanto el trabajador como la empresa no materializan el beneficio del emparejamiento y sufren el costo de seguir buscando. La empresa debe seguir pagando los costos de buscar un empleado; el trabajador, los costos de seguir buscando trabajo. Esto hace que la negociación salarial responda no solo a los factores intrínsecos del emparejamiento sino también a los factores del entorno económico (por ejemplo, cuán fácil es para el trabajador conseguir otra oferta y para la empresa, otro candidato). Además, estos costos generan incentivos para que las partes lleguen a un acuerdo. Cuánto se lleva cada uno de los beneficios de la relación depende del poder de regateo de cada parte. En el caso extremo en que los trabajadores no tienen ningún poder de regateo, entonces el salario es igual a lo que el trabajador conseguiría sin acuerdo, es decir el valor de buscar otro empleo o de emplearse en el sector informal.

Vale la pena indicar que cuanto mayor sea el valor del emparejamiento mayor será el salario. Por lo tanto, una mayor productividad del emparejamiento, un crecimiento del precio del producto o mayores ventas resultarán en mayores salarios. Asimismo, factores que pueden tener un impacto negativo en la creación de empleos, tales como un aumento de los costos no salariales o mayores costos de despido, pueden tener un impacto negativo en los salarios porque reducen el valor del emparejamiento y, con ello, el valor de lo que hay

para repartir entre trabajadores y empresas. Además de los factores indicados, las políticas laborales también han buscado influir en la determinación de los salarios, imponiendo pisos mínimos salariales (salarios mínimos) o afectando la capacidad de negociación de los trabajadores con relación a las empresas.

En definitiva, el principal determinante de la remuneración de un trabajador es la productividad del emparejamiento, pero regulaciones laborales, costos no salariales, impuestos, costos de despido o salarios mínimos pueden alterarlo. Debido a que, en el largo plazo, todos estos factores son más o menos estables, la evolución de la productividad del emparejamiento o de los emparejamientos es el principal determinante del crecimiento de los salarios en el largo plazo.

Cuadro 2.5.1 Factores que afectan a la determinación de salarios

Factores que incrementan el salario	Factores que disminuyen el salario
Incremento de la productividad del emparejamiento	Impuestos sobre el valor del emparejamiento
Incremento del poder de negociación del trabajador	Reducción en el poder de negociación
Un entorno de bajo desempleo	Un entorno de alto desempleo
Subsidios salariales	
Salarios mínimos	

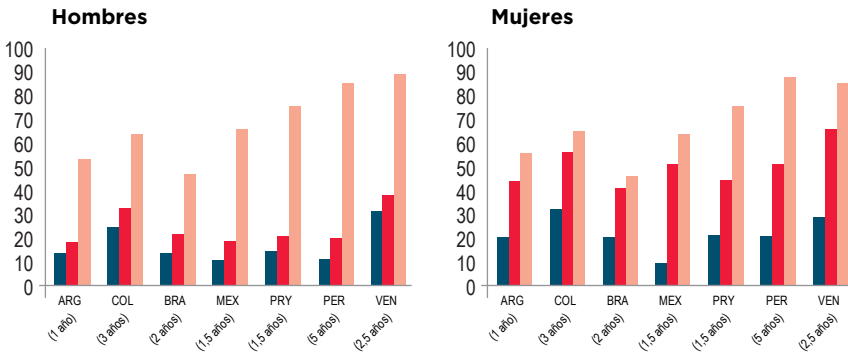
Como consecuencia de los altos niveles de rotación, una gran mayoría de los trabajadores de la región experimentará, en un período relativamente corto, algún episodio de informalidad, desempleo o inactividad. A partir de las encuestas longitudinales, y tomando a los hombres y las mujeres que están en el pico de su vida laboral (de 25 años a 45 años) y han tenido al menos un trabajo o han buscado uno en el transcurso del panel (es decir, no han estado siempre inactivos), se encuentra que entre el 20% y el 40%

90 Empleos para crecer. **BID**, 2015

de los hombres pasó por el desempleo o la inactividad al menos una vez durante la duración del panel (que varía entre un año y medio y cinco años) y más del 50% tuvo un trabajo informal. Las cifras indican, incluso, una mayor movilidad para las mujeres: entre el 40% y el 60% pasó por la inactividad o el desempleo y más del 50% tuvo por lo menos un trabajo informal. En Perú, en un período de cinco años, el 80% de los hombres y casi el 90% de las mujeres se desempeñaron en un trabajo informal (véase el gráfico 2.22).

Gráfico 2.22 Porcentaje de trabajadores activos de 25-45 años que han pasado por el desempleo, la inactividad o la informalidad en el transcurso de un panel

- Estuvieron al menos una vez en el desempleo
- Estuvieron al menos una vez en el desempleo o inactividad
- Estuvieron al menos una vez en un trabajo informal



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de panel.
 Nota: Los niveles de desempleo, inactividad o informalidad pueden variar con respecto a la media del país debido a que el gráfico restringe la muestra a aquellos trabajadores que estuvieron activos al menos un período del panel. Por detalles sobre los paneles, cuya duración se especifica en el paréntesis, véase el cuadro A.1 en el apéndice de datos.

Conclusiones

En este capítulo se presentan argumentos sobre la singularidad del mercado laboral, por ser no solo el lugar donde se asignan los retornos al trabajo sino también el ámbito en el que se asienta una buena parte del pacto social. Por eso, el mercado de trabajo juega un papel central, tanto en la productividad y el desempeño de las economías como en el bienestar de las personas.

También se alega que si bien el normal funcionamiento de una economía de mercado está asociado a elevados flujos de empleos y trabajadores, la experiencia en América Latina indica que estos flujos dan lugar a la creación de una mayoría de trabajos informales. Aunque la existencia de trabajos informales es una combinación de muchos factores, refleja una tensión entre cuán productivos son los emparejamientos entre empresas y trabajadores y cuánto cuesta la formalidad. Para algunos países de la región existe un desajuste entre esas dos variables.

Además, la región se caracteriza por un equilibrio en el que no hay una inversión continuada en los emparejamientos entre empresas y trabajadores. Una causa y a la vez una consecuencia de ese hecho es que los trabajos duran poco y se observa una reasignación constante de trabajadores entre empleos. En ese sentido, aunque la rotación es un elemento esencial de las economías de mercado para generar valor, se observa que los patrones advertidos en la región no conducen a un mejor bienestar para el trabajador ni contribuyen a apalancar incrementos de la productividad de los países.