

Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe

Verónica Alaimo
Mariano Bosch
Melany Gualavisí
Juan Miguel Villa

División de Mercados Laborales

NOTA TÉCNICA N°
(IDB-TN-1291)

Medición del Costo del Trabajo Asalariado en América Latina y el Caribe

Verónica Alaimo
Mariano Bosch
Melany Gualavisí
Juan Miguel Villa

Junio 2017

Catalogación en la fuente proporcionada por la
Biblioteca Felipe Herrera del
Banco Interamericano de Desarrollo
Medición del costo del trabajo asalariado en América Latina y el Caribe / Verónica
Alaimo, Mariano Bosch, Melany Gualavisí, Juan Miguel Villa.
p. cm. — (Nota técnica del BID ; 1291)
Incluye referencias bibliográficas.
1. Withholding tax-Latin America. 2. Withholding tax-Caribbean Area. 3. Severance
pay-Latin America. 4. Severance pay-Caribbean Area. 5. Minimum wage-Latin
America. 6. Minimum wage-Caribbean Area. I. Alaimo, Verónica. II. Bosch, Mariano.
III. Gualavisí, Melany. IV. Villa, Juan Miguel. V. Banco Interamericano de Desarrollo.
División de Mercados Laborales. VI. Serie.
IDB-TN-1291

<http://www.iadb.org>

Copyright © 2017 Banco Interamericano de Desarrollo. Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons IGO 3.0 Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas (CC-IGO 3.0 BY-NC-ND) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>) y puede ser reproducida para cualquier uso no-comercial otorgando el reconocimiento respectivo al BID. No se permiten obras derivadas.

Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la CNUDMI (UNCITRAL). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia CC-IGO y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones adicionales de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.



MEDICIÓN DEL COSTO DEL TRABAJO ASALARIADO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

NOTA TECNICA

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

Junio de 2017

Autores

Verónica Alaimo

Mariano Bosch

Melany Gualavisí

Juan Miguel Villa

Los autores agradecen los comentarios de David Kaplan, Carmen Pages y un árbitro anónimo. Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Banco Interamericano de Desarrollo, su Junta Directiva o los países que representan.

RESUMEN

Este estudio documenta el costo del trabajo asalariado en 20 países de América Latina y el Caribe. Recopilamos datos sobre los tres costos principales asociados a la contratación de trabajo asalariado; (i) salarios mínimos y otros beneficios monetarios, (ii) contribuciones obligatorias a la seguridad social y otras prestaciones y (iii) costos asociados al despido (indemnizaciones y otros). Presentamos dos nuevos indicadores. Primero, calculamos el costo no salarial promedio del trabajo asalariado (NWC). Este indicador responde a la siguiente pregunta: para el salario promedio, ¿qué parte adicional de los salarios debe ser satisfecha por los trabajadores y los empleadores para cumplir con todos los costos no salariales obligatorios por ley de una relación legal asalariada? Nuestro segundo indicador combina estos costos no salariales con la restricción nominal de que los salarios legales no pueden ser inferiores al salario mínimo. Calculamos el valor anual en dólares de pagarle a un trabajador el salario mínimo más todos los costos no salariales obligatorios como porcentaje del PIB por trabajador. Esto constituye el costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL). Destacamos siete hechos importantes; (i) El costo promedio no salarial del trabajo asalariado (NWC) para la región es del 49% del salario promedio. (ii) Existe una gran dispersión entre países desde Argentina, Brasil y Perú con costos de alrededor del 70% de los salarios, hasta países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo menor al 40% de los salarios. (iii) Las contribuciones obligatorias a la seguridad social son el componente más importante del costo no salarial promedio del trabajo asalariado con el 27,3% de los salarios, seguido de beneficios adicionales con el 13,8% de los salarios, mientras que las provisiones para el despido representan otro 8,4%. (iv) En promedio, las contribuciones obligatorias de los empleadores ascienden al 17,5% de los salarios anuales promedio, frente al 9,8% de las contribuciones obligatorias de los empleados. (v) El costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL) es, en promedio, del 39% del PIB por trabajador. (vi) La variación del MCSL entre países es aún mayor. Para países como México, Trinidad y Tobago o la República Dominicana, el MCSL está por debajo del 15% del PIB por trabajador, mientras que el costo mínimo de contratación de un trabajador asalariado en Honduras es del 95% del PIB per cápita. (vii) A pesar de tener un NWC por debajo del promedio, los cinco países más pobres de la región incluidos en este estudio son los que presentan el MCSL más alto, debido a que los salarios mínimos son elevados en relación con el PIB por trabajador.

Palabras claves

Costos no salariales, impuestos a la nómina, indemnización por despido, salario mínimo, América Latina y el Caribe

Códigos JEL

H25, J32, N16.

1. Introducción

Los códigos laborales en América Latina y el Caribe datan de principios del siglo 20 (Kaplan y Levy 2014). Las disposiciones en esos códigos laborales tenían en general tres objetivos: proporcionar a los trabajadores una remuneración para garantizar un nivel de vida decente, ofrecer a los trabajadores seguros contra una serie de riesgos (principalmente, pobreza en la vejez, enfermedad y discapacidad, entre otros) y generar desincentivos para que las empresas se deshagan de los trabajadores sin una causa justificada. Estas disposiciones se traducen en una serie de instrumentos que van desde los salarios mínimos hasta las contribuciones obligatorias a la seguridad social y las provisiones para el despido.

Este estudio cuantifica estas provisiones que constituyen el costo del trabajo asalariado comparativamente en 20 países de América Latina y el Caribe de acuerdo con la legislación vigente hasta enero de 2014. Medir y comparar estos costos entre los países es importante por al menos tres razones. Primero, estos constituyen el "precio" para contratar a un trabajador asalariado legal. Muchos autores han demostrado que este precio tiene repercusiones importantes en el nivel y la distribución del empleo en América Latina y en otros lugares (ver Heckman y Pages (2000), Heckman y Pages (2004), Botero et al (2004), Loayza et al. (2005), Micco y Pagés (2006), Kahn (2007), Feldmann (2009)). En segundo lugar, revelan cómo diferentes países establecen lo que se considera una remuneración "justa" y el conjunto básico de beneficios para los trabajadores. Como veremos a continuación, tanto los salarios mínimos como los costos no salariales varían significativamente entre los países. Y tercero, proporcionan información sobre las diferentes estrategias que los países adoptan para financiar la seguridad social y otros elementos de su estado de bienestar.

Este estudio presenta dos indicadores que apuntan a capturar el costo del trabajo asalariado. Primero, calculamos el costo no salarial asociado a la contratación de trabajadores asalariados como porcentaje de los salarios. Este indicador responde a la siguiente pregunta: para el salario promedio, qué cantidad adicional (como porcentaje de los salarios) debe ser satisfecha por los trabajadores y los empleadores para establecer una relación legal asalariada. Cuantificamos tres componentes de este costo; (i) los beneficios adicionales obligatorios (tales como bonificación y licencias remuneradas) que un trabajador asalariado tiene derecho a recibir de acuerdo con la legislación, (ii) las contribuciones obligatorias para financiar la seguridad social y otros beneficios (tales como capacitación, vivienda, entre otros), y (iii) una versión monetizada de las provisiones para el despido.¹ Los primeros dos elementos de este indicador son relativamente fáciles de medir. Son costos que el empleador y el empleado deben asumir periódicamente y que se expresan fácilmente en moneda local o como una proporción de los salarios.² El tercer componente es menos

¹ A lo largo del estudio nos enfocamos en los trabajadores asalariados permanentes y dejamos de lado los contratos temporales que generalmente están exentos de las provisiones para el despido.

² La excepción es cómo monetizar las licencias remuneradas (licencia con goce de sueldo) como una parte de los salarios mensuales.

directo de expresar en términos similares. Las provisiones para el despido incluyen el aviso de despido, indemnizaciones por despido y otros costos de transacción de despido y en algunos países el requisito de que el empleador reincorpore al trabajador si lo despiden injustamente. Estas provisiones no necesariamente se transforman fácilmente en costos monetarios, y algunas de ellas presentan grandes grados de incertidumbre en cuanto a cómo se traducen en costos para el empleador. También es posible que no se apliquen necesariamente a todas las relaciones asalariadas, ya que están supeditadas al despido debido a una causa injustificada; en otras palabras, no todas las relaciones asalariadas terminarán en un despido sin causa justa. Por lo tanto, este costo no se aplicará a todos los trabajadores asalariados. También varían con la antigüedad del trabajador en la empresa. Nuestro enfoque es convertir la notificación anticipada de despido y las indemnizaciones por despido obligatorias en contribuciones mensuales para un trabajador estilizado que ha estado 5 años en la empresa para que sean comparables con otros beneficios obligatorios. En cierto modo, bajo ciertas condiciones, esto representa cuánto habría necesitado el empleador ahorrar mensualmente (como un porcentaje de los salarios) durante la permanencia del trabajador en la empresa para satisfacer los costos futuros de despido. Este indicador captura lo que llamamos el *costo no salarial promedio del trabajo asalariado* (NWC) y se expresa como porcentaje de los salarios.

Nuestro segundo indicador presenta un aspecto ligeramente diferente. Combina los elementos que conforman el costo no salarial promedio del trabajo asalariado con la restricción nominal de que los salarios legales no pueden ser inferiores al salario mínimo. Nos basamos en nuestro primer indicador para calcular el valor anual en dólares de pagarle a un trabajador el salario mínimo más todos los costos no salariales obligatorios como porcentaje del PIB por trabajador. Esta medida tiene como objetivo capturar el *costo mínimo del trabajo asalariado* (MCSL) en relación con la productividad laboral promedio en un país. Este indicador proporciona información adicional sobre el costo del trabajo asalariado por al menos dos razones. En primer lugar, el valor real del salario mínimo varía drásticamente entre los países de la región, proporcionando, probablemente, la fuente más clara de variación del costo de la contratación de trabajadores asalariados en la región. Por ejemplo, el salario mínimo anual en Honduras es casi tres veces mayor que en México (US \$ 673 PPP frente a US \$ 253 PPP), que a su vez es más de tres veces más rico que Honduras. En segundo lugar, para algunos países, las contribuciones obligatorias varían según los niveles salariales, lo que a menudo hace que aumenten las contribuciones a medida que aumenta el nivel salarial. En otros casos, existen pagos fijos para ciertos servicios, lo que hace que las tasas de contribuciones obligatorias disminuyan con los niveles salariales. Centrándonos en el salario mínimo que establecemos, el mínimo indispensable, las Figuras 1a y 1b a continuación ilustran nuestra categorización de costos y la construcción de ambos indicadores.

Se precisa hacer varios comentarios al momento de interpretar estos indicadores. Primero, nuestro análisis se basa en datos recopilados a partir de la legislación laboral de cada país de la región. Por lo tanto, representan el costo "*de jure*" del trabajo asalariado. En segundo lugar, algunos de estos costos se incurren a cambio de beneficios. Como tales, pueden considerarse como salarios o

ahorros diferidos (contribuciones de pensión) o primas de seguro (contribuciones de salud). Por lo tanto, per se no necesariamente se traducen en impuestos. Interpretarlos como impuestos puros requiere que los beneficios que se financian con las contribuciones no sean valorados por los trabajadores y que no estén dispuestos a pagar por ellos. En tercer lugar, dado que en algunos casos los empleadores podrían transferir parte de estos costos a los empleados en forma de salarios más bajos (excepto en el caso de los trabajadores con salarios mínimos), también son difíciles de interpretar como el costo no salarial real del empleador al contratar mano de obra asalariada. Aunque la ley establece quién paga estos costos (ya sea empleador o empleado), la incidencia económica (quién realmente paga por ellos) puede ser muy diferente entre los empleados en un país en particular y entre países. La incidencia económica dependerá de las condiciones de la demanda y la oferta laboral y, una vez más, de cuánto valoran los trabajadores los beneficios. Esto es particularmente importante cuando se interpreta nuestro primer indicador (NWC), ya que algunos de los costos asumidos legalmente por el empleador podrían transferirse a los trabajadores en forma de salarios más bajos (y viceversa). Esta posibilidad se reduce en nuestro segundo indicador, (MCSL), ya que el empleador no puede reducir los salarios para dar cabida a mayores costos obligatorios. Sin embargo, incluso en este indicador no está del todo claro quién pagaría las contribuciones de los empleados. Finalmente, reconocemos que nuestra medición de las provisiones para el despido podría ser imperfecta y podría no reflejar el costo real percibido de las provisiones para el despido impuestas en la contratación de mano de obra. Muchas de las restricciones y posibles costos relacionados con el despido de trabajadores son de naturaleza cualitativa (por ejemplo, procedimientos de notificación escritos u orales, autorización de terceros para que los empleadores despidan a un trabajador, posibilidad de restitución, período máximo para presentar reclamos por despidos injustificados). Por ese motivo, brindamos un indicador alternativo de los costos de despido basado en la metodología de los indicadores sintéticos sobre Legislación para la Protección al Empleo (EPL, por sus siglas en inglés) de la OCDE que intenta capturar estas dimensiones adicionales.

Para recopilar los datos, revisamos todos los proyectos de ley, decretos, códigos, regulaciones y normas existentes que determinan los costos laborales a fin de armonizar la información y facilitar la comparación entre los países de ALC a partir del 1 de enero de 2014. Otras fuentes de información utilizadas en este documento son la Asociación Internacional de la Seguridad Social-AISS (2014) para fines de comparación y la OCDE / BID / CIAT (2016) para obtener información sobre las bases imponibles y los umbrales mínimos y máximos para las contribuciones en cada categoría. El análisis incluye 20 países: 18 de América Latina y dos del Caribe. Los países seleccionados son: Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.

Los principales resultados de este ejercicio se resumen en siete hechos importantes; (i) El costo promedio no salarial del trabajo asalariado (NWC) para la región es del 49% de los salarios. (ii) Existe una gran dispersión entre países como Argentina, Brasil y Perú con costos de alrededor

del 70% de los salarios y países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo menor al 40% de los salarios. (iii) Las contribuciones obligatorias son el componente más importante del costo no salarial promedio del trabajo asalariado con un 27,3% de los salarios, seguido de beneficios adicionales con un 13,8% de los salarios y provisiones para el despido que representan otro 8,4%. (iv) En promedio, las contribuciones obligatorias de los empleadores ascienden al 17,5% de los salarios anuales promedio, frente al 9,8% de las contribuciones obligatorias de los empleados. (v) El costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL) es, en promedio, del 39% del PIB por trabajador. (vi) La variación del MCSL en los países es aún mayor. Para países como México, Trinidad y Tobago o la República Dominicana, el MCSL está por debajo del 15% del PIB por trabajador, mientras que el costo mínimo de contratación de un trabajador asalariado en Honduras es del 95% del PIB per cápita. (vii) A pesar de tener un NWC por debajo del promedio, los cinco países más pobres de nuestra muestra son los que presentan el MCSL más alto. Esto se debe a que los países relativamente pobres de la región tienden a tener salarios mínimos más elevados en relación con el PIB por trabajador.

Figura 1a. El costo no salarial promedio del trabajo asalariado (NWC) expresado como % del salario promedio

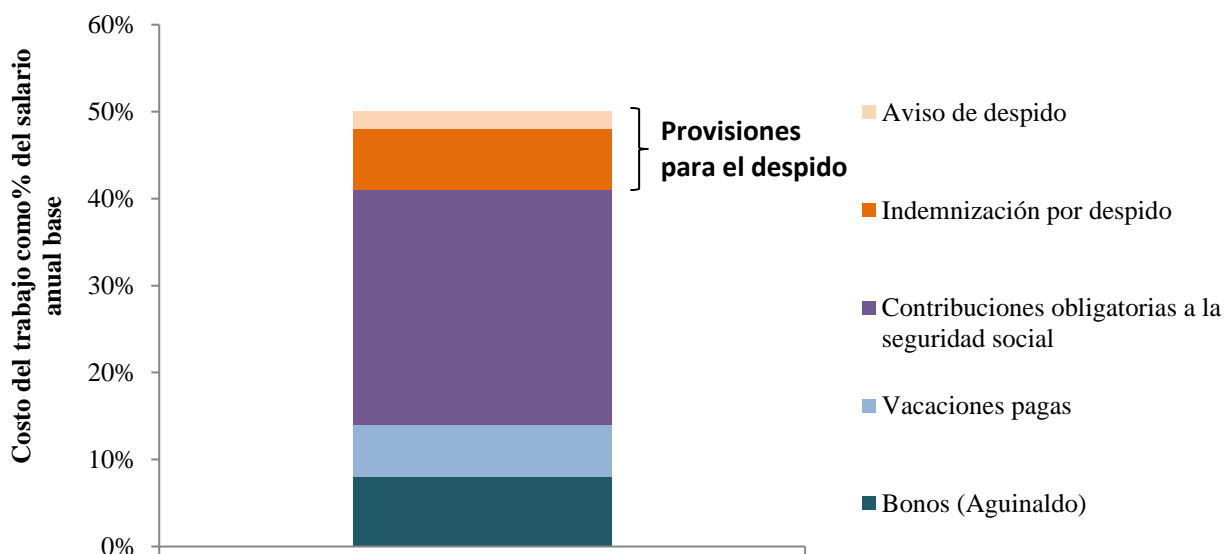
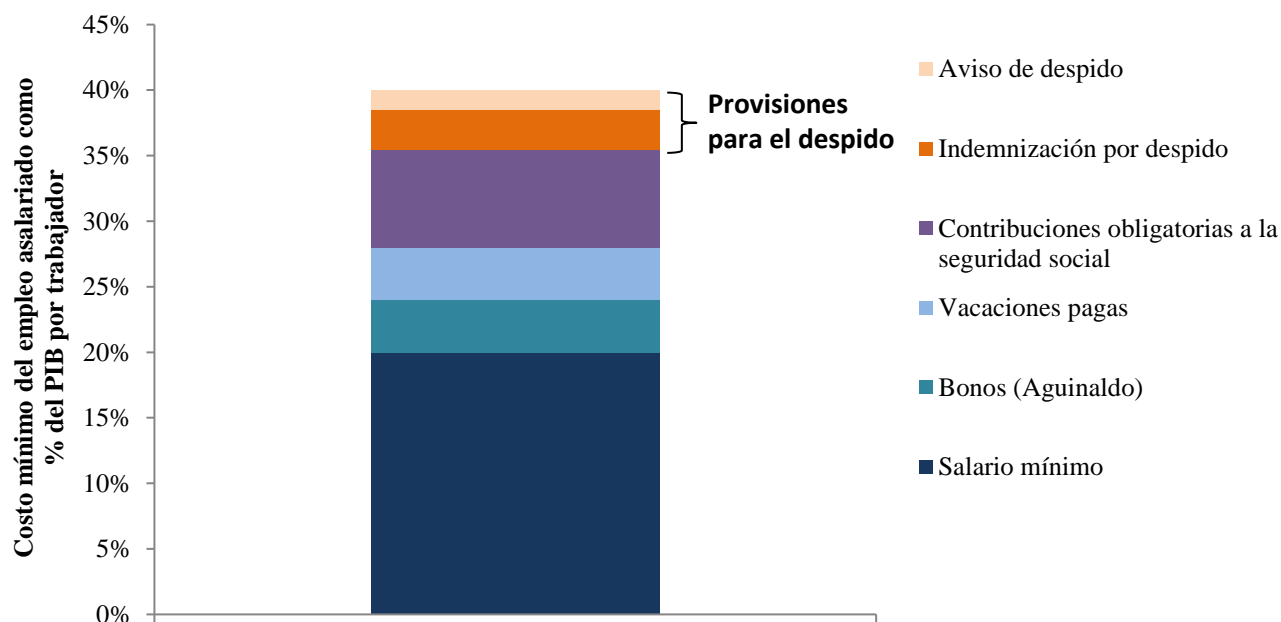


Figura 1b. El costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL) expresado como % del PIB por trabajador



Fuente: autores.

No somos los primeros en proporcionar una medida del costo de la contratación de mano de obra. Numerosos estudios y reportes presentan información similar para un solo país o un grupo de países y analizan los posibles efectos de estos costos en los resultados del mercado laboral (ver Gruber, (1997), Kugler (1999), Saavedra y Maruyama (2000), Krugler y Krugler (2003), Saavedra y Torero (2004), Rojas y Santamaría (2007), Crucesm Galiani y Kidyba, (2010), Betcherman, Daysal y Pagés, (2010), Mondragón y otros (2010), Romano (2011) Sánchez y Álvarez (2011), Almeida y Carneiro (2012), Bergolo y Cruces (2012), Heckman y Pages (2000). Sin embargo, a veces es difícil comparar entre los estudios ya que las metodologías divergen y en algunos casos no se incluyen todos los costos. La serie de la OCDE “*impuestos al salario*” sigue siendo el esfuerzo más notable para recopilar datos comparables sobre contribuciones e impuestos obligatorios para los países de la OCDE. Recientemente, junto con el BID y el CIAT, la OCDE publicó un informe que utiliza la metodología de los *impuestos al salario* para la región de América Latina y el Caribe.

Este estudio complementa y amplía el trabajo previo de tres maneras. En primer lugar, en nuestras mediciones de costos, incluimos no solo las contribuciones obligatorias para la seguridad social, sino también otras dimensiones de los costos no salariales de los asalariados (como las vacaciones pagas y una versión monetizada de las provisiones para el despido).³ Esto proporciona una visión más completa de los costos no salariales incurridos para contratar legalmente a un trabajador en la

³ No incluye una asignación de licencia por enfermedad.

región. Segundo, incorporamos en nuestra medición el nivel del salario mínimo como un componente intrínseco del costo del trabajo asalariado. Esto es particularmente importante en los países de América Latina y el Caribe donde los salarios mínimos están muy por encima del salario medio y donde una parte importante de los trabajadores asalariados trabaja en el sector informal con remuneraciones muy inferiores a los salarios mínimos. Como se señaló anteriormente, también tiene la ventaja de que las contribuciones del empleador no pueden transferirse a los trabajadores y, por lo tanto, la incidencia "de jure" se acerca más a la incidencia "de facto". Sin embargo, nuestras mediciones no incluyen los impuestos sobre la renta gravados sobre los salarios que son el principal objeto de interés de la publicación de los impuestos al salario de la OCDE. Es importante notar que en América Latina muy pocos trabajadores pagarían impuestos a la renta. En general, solo los trabajadores en el 9 ° y 10 ° decil de la distribución pagarían impuestos a la renta y, en ningún país y en ningún caso los trabajadores que ganen el salario mínimo pagarían impuestos a la renta.

Otros autores han proporcionado medidas alternativas de las provisiones para el despido. En la región Heckman y Pages 2000; Heckman y Pages 2004, calculan un índice de seguridad laboral que combina el pago por despido y las regulaciones de notificación anticipada. El índice construido mide el costo descontado esperado, en el momento en que se contrata a un trabajador, y se presenta como una parte de los salarios. También aprovechan las variaciones de las regulaciones a lo largo del tiempo para inferir impactos en los resultados del mercado laboral. Los indicadores sintéticos sobre Legislación para la Protección al Empleo (EPL) de la OCDE adoptan un enfoque diferente combinando los costos monetarios y no monetarios del despido de los trabajadores en un indicador numérico. El EPL mide el grado de rigor de la legislación de protección al empleo a lo largo de 21 artículos básicos que se pueden clasificar en tres áreas principales: (i) protección de los trabajadores regulares contra el despido individual (EPR); (ii) regulación de las formas temporales de empleo (EPT); y (iii) requisitos adicionales y específicos para despidos colectivos (EPC). Tomamos un enfoque mixto. Seguimos a Heckman y Pages 2000 para utilizar el aviso de despido y el pago de indemnización como una medida cuantificable de las provisiones para el despido. Sin embargo, lo presentamos como una parte de los salarios mensuales para poder compararlo con otros beneficios obligatorios. Además, aquí presentamos un trabajo conjunto con la OCDE para calcular los indicadores EPL para los países de ALC a fin de comparar nuestra medición de costos con una medida que captura dimensiones adicionales de las provisiones de separación laboral (nos enfocamos en la primera dimensión, la protección de trabajadores regulares contra el despido individual (EPR)).⁴

El resto del documento se organiza como sigue. La siguiente sección describe en detalle los datos y la metodología para generar nuestras dos mediciones. La Sección III presenta los principales resultados de este ejercicio. La Sección IV concluye el estudio.

⁴ Ver BID y OCDE (2015). <https://publications.iadb.org/handle/11319/8511>

2. Datos y metodología

En esta sección describimos cada componente del costo laboral, incluyendo una breve explicación del motivo de su inclusión, fuentes de información y metodología para calcular su valor monetario. Presentamos dos mediciones: el costo no salarial promedio del trabajo asalariado (NWC) y el costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL).⁵

Se calculan de la siguiente manera

$$NWC = \frac{(B + PL) + (MC_w) + (JSP)}{\bar{W}} \quad (1)$$

$$MCSL = \frac{(MW + B + PL) + (MC_{mw}) + (JSP)}{GDP_{pw}} \quad (2)$$

Donde \bar{W} es el salario base promedio (sin la bonificación anual), B se refiere al pago de bonificación, PL son licencias remuneradas, MC contribuciones obligatorias a la seguridad social, JSP provisiones para el despido, MW salario base para el salario mínimo y GDP_{pw} es el producto interno bruto por trabajador.

El cálculo de las ecuaciones (1) y (2) amerita ciertas explicaciones. En el primer indicador, el denominador es el salario base (promedio y mínimo) en lugar del salario bruto total (el cual incluye el pago de bonificaciones) por dos razones. En primer lugar, los países difieren en cuanto a la política de bonificación salarial. Algunos países no estipulan ningún pago adicional (como Chile) y otros estipulan hasta dos meses de pagos adicionales (como Bolivia, Guatemala, Honduras y Trinidad y Tobago). Tratamos de hacer que esta provisión destaque en nuestro análisis. En segundo lugar, el pago de bonificación afecta la forma en que se calculan otras contribuciones obligatorias. Como argumentamos a continuación, las contribuciones obligatorias a la seguridad social normalmente se establecen como un porcentaje de los salarios base o del salario bruto total. A veces, las contribuciones obligatorias varían según el nivel salarial. Sobre todo, los trabajadores con salario mínimo están exentos de algunas contribuciones. En esos casos, usamos diferentes tasas de contribución como se describe posteriormente.

A continuación detallamos los datos de cada uno de los componentes de las ecuaciones (1) y (2). La Tabla 1 resume nuestros datos brutos. El Apéndice 1 muestra el resumen y las fuentes de información para cada país. A modo de ilustración, el apéndice 2 muestra el cálculo paso a paso de las ecuaciones (1) y (2) para Colombia.

⁵ Nuestros cálculos excluyen pagos adicionales en especie como alimentos, vivienda, vestimenta, etc., así como transferencias de ingresos.

Salarios mínimos

Desde una perspectiva legal, la mayoría de las legislaciones laborales en ALC cuentan con una provisión específica de salarios mínimos (de hecho, tal como documentan Alaimo et al. (2015), 17 de los 18 países de ALC analizados en su estudio incluyen provisiones de salario mínimo en sus constituciones). También son económicamente relevantes ya que restringen la capacidad del empleador de transferir al empleado otras disposiciones legales que los empleadores deben cubrir. En algunos países, los salarios mínimos son particularmente altos y alcanzan la parte superior de la distribución de los ingresos. Por ejemplo, los salarios mínimos en Panamá, Costa Rica, Paraguay, Jamaica, Nicaragua, Guatemala, Perú y Honduras son todos salarios por encima de la mediana.⁶ También hay una gran variabilidad entre países. Por ejemplo, los salarios mínimos en Argentina son más de tres veces más altos que en México (medidos como salario mensual en USD PPA). Los salarios mínimos se establecen con el objetivo redistributivo de reducir la pobreza al proporcionar un ingreso mínimo a los trabajadores poco calificados; sin embargo, los salarios mínimos pueden tener el efecto secundario de agregar rigideces al mercado laboral e incluso reducir el empleo (formal). Este problema está bien documentado en la literatura (Maloney y Núñez 2004, Cunningham y Kristensen 2006, Goñi-Pacchioni 2013). Las políticas generadas por la reforma de los salarios mínimos a menudo apuntan a aumentarlos en términos reales, aunque la productividad laboral media en muchas empresas en los países de ALC a menudo está por debajo de los niveles de los salarios mínimos legales (Lemos 2009). Algunos países tienen varios salarios mínimos. Pueden variar según el área geográfica, sector u ocupación. En el siguiente análisis nos centramos en el salario mínimo nacional ignorando los salarios mínimos ocupacionales que podrían ser más altos que los nacionales. Si hay salarios mínimos regionales, tomamos el salario mínimo regional más alto. Los datos sobre los salarios mínimos se obtuvieron de las instituciones oficiales de cada país, como los Ministerios de Trabajo, los Bancos Centrales y los decretos oficiales. Ver tabla A.1 para más detalles.

Pago de bonificación

El bono salarial más común en los países de América Latina y el Caribe se denomina aguinaldo. El aguinaldo a menudo equivale al 50 o 100 por ciento de los salarios mensuales y se paga una o dos veces al año. En países como Brasil, Colombia y Uruguay, entre otros, a los trabajadores se les otorga un 13° salario en forma de bonificación. En Argentina, por ejemplo, la bonificación se otorga como un pago único cada 12 meses, mientras que en Colombia el bono se divide en dos cuotas, cada una pagada cada seis meses. Chile es el único país del continente que omite este pago obligatorio, como muchos países caribeños como Jamaica y Trinidad y Tobago, donde los trabajadores no tienen este derecho. En aras de las comparaciones, las bonificaciones se traducen a un valor mensual como porcentaje de los salarios (ecuación 1) o PIB por trabajador (ecuación

⁶ Estimamos los salarios medios utilizando los salarios informados de todos los trabajadores asalariados (formales e informales) en las encuestas de hogares de cada país. Para más detalles, ver las estadísticas en <http://www.sims.iadb.org>. Definimos trabajadores asalariados formales como aquellos que pagan contribuciones a la seguridad social, principalmente pensiones.

2). Los datos sobre el pago de bonificación provienen directamente de la revisión de la legislación de cada país.

Licencias remuneradas

Este es un costo implícito del trabajo formal. Todos los países de la región estipulan un número mínimo de días de licencia remunerada por año, que van desde 14 en Argentina hasta 40 en Brasil.⁷ Representa un costo para el empleador en el sentido de que el empleado no trabaja durante la licencia, pero todas las obligaciones salariales aún deben cumplirse. La legislación en algunos países permite al trabajador no tomar la licencia y ser compensado por el número de días, en cuyo caso el pago total recibido por los trabajadores aumenta en esa cantidad. Adoptamos este enfoque para transformar la licencia remunerada en aportes mensuales para el empleador de la misma manera que lo hicimos para el pago de bonificación. Si la licencia remunerada legislada es de 30 días, suponemos que el salario del trabajador aumenta en un 8,2% (30/365). En algunos países, el número de días de licencia remunerada varía con la antigüedad en el cargo. La modalidad en la región es otorgar licencias remuneradas de 15 días hábiles y hasta 30 días en Nicaragua, Panamá y Perú y 40 días en Brasil. Tomamos la cantidad de días de licencia remunerada que tendría un empleado con cinco años de antigüedad en el cargo. Los datos sobre vacaciones remuneradas provienen directamente de la revisión de la legislación de cada país.

Contribuciones obligatorias

Las contribuciones obligatorias representan la mayor parte del costo adicional de contratar mano de obra asalariada. Todos los países de nuestra muestra solicitan contribuciones para pensiones. Muchos países también exigen contribuciones para seguros de salud, lesiones laborales, seguro de desempleo o ahorros por desempleo y asignaciones familiares. Por ejemplo, las contribuciones obligatorias en Argentina implican pensiones por vejez, discapacidad y sobrevivencia, atención médica, lesiones laborales y una contribución a Asignaciones Familiares. En Honduras, Jamaica y México, hay una contribución obligatoria para un fondo de vivienda social. En el caso de México, se requieren contribuciones adicionales para apoyar las guarderías para niños.⁸ Algunos países imponen contribuciones que no tienen un beneficio directo para la empresa o el empleado. Por ejemplo, en Nicaragua, los empleadores deben contribuir con 1.5% para las "Víctimas de la Guerra"; en Ecuador, hay una contribución para el Seguro Social Campesino. Algunos países exigen contribuciones para generar ahorros para períodos de desempleo. Este es el caso de las conocidas cesantías en Colombia o Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) en Perú, donde los empleadores deben pagar un salario adicional a los trabajadores como ahorro de desempleo preventivo, no seguro de desempleo. Bonos como las cesantías en Colombia y CTS en Perú

⁷ Este costo no salarial se agrega a los feriados oficiales convencionales que son pagados por el empleador, pero no trabajados por el empleado (en Argentina, los feriados oficiales pueden sumar hasta 17 días hábiles). No tenemos en cuenta la diferencia en feriados oficiales en los países.

⁸ Estas se pueden ver como impuestos sobre la nómina. Los impuestos sobre la nómina no benefician al trabajador de manera directa. Por ejemplo, los empleadores deben pagar contribuciones obligatorias para financiar instituciones de formación en la mitad de nuestra muestra o un impuesto específico a la educación en Jamaica y Panamá.

también pueden ser retirados por el trabajador para comprar bienes inmuebles o para pagar la educación propia y de los hijos.

Normalmente, las contribuciones obligatorias se expresan como un porcentaje de los salarios. Sin embargo, para nuestros cálculos, el salario de referencia varía según los países. En 8 de 20 países en nuestro análisis, la base para las contribuciones obligatorias es el salario bruto total, que incluye el pago de bonificación que puede alcanzar hasta dos meses adicionales de sueldo base o el 16.4%. En el resto de los países, las tasas de contribución se refieren al salario base (excluyendo el bono anual).⁹ El denominador del costo no salarial promedio del trabajo asalariado (ecuación (1)) corresponde al salario base (promedio y mínimo). Por ejemplo, una contribución para pensiones del 10% en un país sin pago de bonificación será solo del 10%. Una contribución para pensiones del 10% en un país con dos meses de pago de bonificación será del 11,64% ($10 \times (1 + 2 \times 30/365)$) del salario base. Una complicación adicional es que las tasas de contribución pueden variar según los salarios. Por ejemplo, varios países, como Bolivia u Honduras, excluyen de ciertas contribuciones a aquellos trabajadores que ganan exactamente el salario mínimo. Otros, como Colombia, incluyen contribuciones solidarias aplicables a salarios más altos para financiar las pensiones de trabajadores con salarios más bajos. Utilizamos la tasa de contribuciones que se aplica al salario promedio en el sector formal (MC_w^- en la ecuación 1) para calcular el indicador de costo del trabajo asalariado y las contribuciones que se aplican al salario mínimo para calcular el costo mínimo del trabajo asalariado (MC_{mw} en la ecuación 2).

Provisiones para el despido

En caso de despido (sin causa justa), los empleados en la mayoría de los países deben recibir un aviso de despido y el pago de la indemnización. Cómo cuantificar este costo potencial en la relación asalariada no es sencillo. Muchos autores no imputan el costo total de despedir a un trabajador, sino un porcentaje que surge de multiplicar el costo de despido por la probabilidad de despido (a menudo estimado a partir de encuestas de hogares o empleo como la probabilidad de quedar desempleado, o si está disponible, la probabilidad de una separación involuntaria). En este ejercicio, consideramos el costo total de despedir a un trabajador que permanece durante cinco años en la empresa. Monetizamos los dos componentes del costo de despido. Primero, los empleadores deben notificar a un empleado sobre su despido dentro de un cierto número de días. Si un empleador decide despedir a un empleado sin dar este período de notificación, entonces debe pagar el equivalente de los días hábiles al empleado.¹⁰ En segundo lugar, los empleadores deben pagar una indemnización en compensación por rescindir el contrato con el empleado. En la mayoría de los casos, tanto el aviso de despido como el pago de la indemnización varían con la

⁹ Ya sea porque no hay pago de bonificación o el pago de bonificación no ingresa en el cálculo base para otras contribuciones obligatorias.

¹⁰ Debido a que la productividad laboral de los trabajadores notificados puede disminuir dramáticamente (Heckman y Pages, 2000) y debido a que en algunos países los empleadores pueden despedir a un empleado inmediatamente transfiriendo el valor del período de aviso de despido, hemos incluido el aviso de despido como un costo contingente.

antigüedad del empleado. Por ejemplo, el aviso de despido en Argentina equivale a 30 días hábiles para los trabajadores con menos de 5 años en el trabajo y 60 días hábiles para los trabajadores con 5 años o más. En el caso de Bolivia, la duración del período de notificación varía no solo por la antigüedad, sino también por tipo de trabajador (obreros versus empleados).¹¹ El aviso de despido no es obligatorio en Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela. El pago de indemnización también varía según la antigüedad en el puesto en la mayoría de los países y, en algunos, también varía según el rango salarial. Para los trabajadores con 5 años de antigüedad, los empleadores brasileños deben pagar el equivalente a 58 días de salario, mientras que los empleadores peruanos deben pagar el equivalente a 225 días (Tabla 1). En el caso de Colombia, la indemnización por despido varía tanto por antigüedad como por salario mensual del empleado. Para un trabajador que gana el salario mínimo y tiene 5 años de antigüedad, la indemnización por despido es equivalente a 110 días.¹² Los datos de esta sección provienen del trabajo conjunto del BID y la OCDE sobre indicadores de legislación para la protección al empleo, y consideramos el escenario de un trabajador con un salario medio y un trabajo con salario mínimo y 5 años de antigüedad (Tabla 1).

Para comparar el costo de las provisiones para el despido con el resto del costo obligatorio, convertimos el costo eventual (y el contingente de despido injustificado) en contribuciones mensuales. Calculamos los costos de la notificación de despido y la indemnización por despido calculando la proporción de los salarios que el empleador debería haber ahorrado cada mes para cubrir los eventuales costos de despido. Esto supone que los salarios reales son constantes y la tasa de interés sobre esos "ahorros" es 0.

Nuestra medición de las provisiones para el despido se basa únicamente en los posibles costos monetarios de despedir a un trabajador sin considerar otros posibles costos. Para complementar nuestro análisis, presentamos un indicador adicional que utiliza información más completa sobre los costos de despedir a los trabajadores, el índice de legislación de protección al empleo desarrollado por la OCDE.

¹¹ De acuerdo con la legislación laboral general de Bolivia (artículo 12), los empleadores deben proporcionar a los trabajadores un aviso previo de su despido. (1) Obreros: 7 días para una antigüedad mayor a un mes, 15 días para una antigüedad mayor a 6 meses, 1 mes para una antigüedad mayor a un año. (2) Empleados: 90 días para una antigüedad mayor a 3 meses. Si un empleador despide a un empleado sin previo aviso, el cese se considera como "despido intempestivo" teniendo el empleado derecho al pago de "desahucio", que equivale a dar un pago en lugar del aviso. Para obtener más información sobre la legislación de despido en los países de ALC, consulte la publicación conjunta BID-OCDE sobre indicadores de legislación para la protección al empleo: <https://publications.iadb.org/handle/11319/8511>

¹² De acuerdo con el código de trabajo (código sustantivo de trabajo, CST), la indemnización por despido sin causa justa varía según el salario mensual y la antigüedad del empleado en el puesto (Artículo 64 CST): Remuneración inferior a 10 (diez) salarios mínimos legales mensuales (MLMS): (i) 30 días para una antigüedad menor a un año; (ii) 20 días (además de los 30 días del numeral (i)), para cada año subsiguiente y en proporción por fracción de año. Remuneración superior a 10 (diez) MLMS: (i) (i) 20 días para antigüedad menor a un año; (ii) 15 días (además de los 20 días del numeral (i)), para cada año subsiguiente y en proporción por fracción de año.

Usamos un subcomponente del índice EPL para considerar una medida cualitativa de las provisiones para el despido. Para cada país, el índice EPL mide 21 ítems básicos relacionados con restricciones al despido. Estos artículos se clasifican en tres grandes categorías: (i) trabajadores con contrato de trabajo sin plazo frente al despido individual (EPR); (ii) regulación del trabajo temporal en sus diferentes formas (EPT); y (iii) requisitos adicionales y específicos para despidos colectivos (EPC). Después de convertir cada elemento a una escala cardinal, se calculan indicadores sintéticos ponderados para las tres grandes áreas.

Nos centramos en el primer subcomponente, el EPR, que abarca 9 de los 21 ítems del EPL, de la siguiente manera:

- (A) inconvenientes de procedimiento: 1. Procedimientos de notificación (oral, escrito, por un tercero); 2. Retraso ocurrido antes de que el aviso pueda iniciarse;
- (B) Aviso e indemnización por despido individual sin culpa: 3. Duración del período de notificación con diferentes antigüedades; 4. Indemnización por despido en diferentes períodos de antigüedad;
- (C) Dificultad de despido: 5. Definición de despido justificado o injustificado; 6. Duración del período de prueba; 7. Compensación después del despido sin causa justa; 8. Posibilidad de reincorporación luego del despido sin causa justa; y 9. Tiempo máximo para presentar un reclamo de despido sin causa justa.¹³

La Tabla 2 describe el método utilizado para convertir datos en bruto en cada ítem en una unidad cardinal o valor (0-2, 0-3, 0-4, número de días, cantidad de meses) que posteriormente se convierte en un puntaje medido en una Escala 0-6, donde los valores más altos representan una regulación más estricta.¹⁴ Por ejemplo, el primer ítem "procedimientos de notificación" intenta capturar la manera en que el despido debe ser anunciado al trabajador, con valores de 0 (si es suficiente con una notificación verbal) a 6 (el empleador no puede proceder al despido sin autorización de un tercero).

¹³ Vea la metodología aquí: <http://tinyurl.com/hnhvf4s> (en inglés) y <http://tinyurl.com/zn9e64t> (en español).

¹⁴ Con respecto a los distintos ítems, la Tabla 2 reporta casos típicos correspondientes a unidades cardinales enteras. Sin embargo, ya que es posible que se den otras situaciones no reportadas en la tabla, se usan valores fraccionarios para dar cuenta de estos casos. En ciertos casos, los valores fraccionarios son el resultado de promedios de diferentes normas que se aplican a subconjuntos de trabajadores. Ver OCDE (2013b), especialmente el Recuadro 2.1, para más detalles sobre la codificación de situaciones específicas.

Tabla 1. Costos laborales de los países de América Latina y el Caribe

País	Salario mínimo mensual	Bonificación (días)	Remuneración pagada (días)	Contribución base de contribuciones obligatorias	Pensiones	Salud	Otros	Total aplicable para salarios promedio	Total aplicable para el salario mínimo	Indemnización por despido (días)	Aviso de despido (días)	PIB por trabajador (US \$ PPA)
	UDS PPA											
Argentina	883	30	14	Salario bruto (salario + bonificación anual)	21,2%	18,0%	5,3%	44,5%	44,5%	150	60	51.982
Bolivia	371	60	20	Salario neto	15,7%	10,0%	1,7%	27,4%	24,4%	150	90	13.400
Brasil	412	30	40	Salario bruto (salario + bonificación anual)	29,0%	0,0%	14,2%	43,2%	42,2%	58	42	31.854
Chile	606	0	15	Salario bruto (salario + bonificación anual)	10,0%	7,0%	6,7%	23,7%	23,7%	150	30	48.876
Colombia	501	30	15	Salario neto para los empleados, salario bruto para los empleadores. Accidente de trabajo: dos salarios mínimos Fondo de solidaridad (pensiones): 4 salarios mínimos.	16,0%	4,0%	12,6%	32,6%	32,3%	110	8	27.979
Costa Rica	778	30	14	Salario bruto (salario + bonificación anual)	9,1%	14,8%	11,8%	35,7%	35,7%	106	30	32.574
República Dominicana	341	30	18	Salario bruto (salario + bonificación anual)	9,97%	10,13%	2,70%	22,80%	22,80%	115	28	32.257
Ecuador	578	30	15	Salario bruto (salario + bonificación anual)	9,74%	5,71%	5,15%	20,60%	20,60%	150		23.817
El Salvador	383	15	24	Salario neto	13,0%	10,5%	1,0%	24,5%	24,5%	150		19.369
Guatemala	632	60	15	Salario neto	5,5%	6,0%	6,0%	17,5%	17,5%	150		17.579
Honduras	673	60	20	Salario neto	2,2%	5,5%	3,1%	10,73%	7,5%	150	30	11.887
Jamaica	380	0	14	Salario bruto (salario + bonificación anual)	5,0%	0,0%	13,8%	18,8%	18,8%	70	28	21.079

México	253	15	14	Salario bruto (salario + bonificación anual). Enfermedad y maternidad (regular) 20.4%: salario mínimo. Enfermedad y maternidad 1.1%: excedente del salario bruto sobre 3 salarios mínimos.	8,65%	8,87%	7,98%	25,50%	39,4%	190		39.897
Nicaragua	405	30	30	Salario neto Formación: Salario bruto	11,0%	8,3%	5,0%	24,3%	24,3%	130		11.154
Panamá	777	30	30	Salario neto Seguro de educación (dentro de otras contribuciones): salario bruto.	13,5%	8,5%	3,2%	25,2%	25,2%	119		41.758
Paraguay	730	30	12	Salario bruto (salario + bonificación anual)	23,0%	0,0%	1,0%	24,0%	24,0%	75	45	18.500
Perú	492	60	30	Salario neto	13,0%	9,0%	9,0%	31,0%	31,0%	225		22.374
Trinidad y Tobago	564	0	14	Salario neto	fix scale	fix scale	0	fix scale	fix scale	82.5		69.279
Uruguay	458	30	21	Salario neto	22,50%	9,50%	7,15%	39,15%	39,15%	179		41.718
Venezuela	685	30	19	Salario neto	13,0%	0,0%	8,8%	21,8%	21,8%	150		43.705

Fuente: Autores y OCDE / BID / CIAT (2016)

Notas: (1) En el caso de Colombia, consideramos el escenario a partir del 1 de enero de 2014. Durante 2013, Colombia implementó una reforma tributaria en dos pasos; una entró en vigencia en mayo de 2013 y la otra el 1 de enero de 2014. (2) En Colombia, entre otras contribuciones se encuentra la de accidentes de trabajo. Esta contribución no es aplicable para los trabajadores que ganan el salario mínimo; el umbral más bajo para esta contribución es igual a 3 salarios mínimos. Las contribuciones al SENA y al ICBF son efectivas para los trabajadores con ingresos superiores a 10 salarios mínimos. Finalmente, las contribuciones para el fondo de solidaridad (0-2%) son aplicables a los trabajadores con salarios superiores a 4 salarios mínimos. (3) Los salarios mínimos se presentan mensualmente. Legalmente, la frecuencia del salario mínimo es mensual en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela; semanalmente en Jamaica; diariamente en Colombia, El Salvador, Guatemala y México; y por hora en Panamá. Ver tabla A.1 para más detalles. (4) En Ecuador, además del bono anual equivalente a 30 días o un salario por año, hay un pago anual adicional equivalente a un salario mínimo por año. (5) En Bolivia existe una contribución adicional del empleado para las pensiones: el Fondo de Solidaridad: contribuciones obligatorias adicionales, que son aplicables a las personas que ganan más de 10 salarios mínimos. Las tasas son de 0% a 10%. Esto no está incluido en la tasa total presentada en esta tabla. (6) En Bolivia, las contribuciones del empleador al Fondo de Solidaridad (3% -pensiones) son aplicables para individuos que ganan más que el salario mínimo. (7) Para el cálculo de los costos laborales en Guatemala, el salario mínimo se agrega a la bonificación de 250 quetzales. (8) No hay datos oficiales, reportamos las estimaciones de la OIT. (9) Los datos de ingresos para Jamaica y Nicaragua corresponden a 2012 debido a la disponibilidad de la encuesta de hogares. (10) En México, las contribuciones por enfermedad y maternidad se aplican a los trabajadores que ganan más de 3 salarios mínimos. Además, el aporte por Enfermedad y maternidad (regular-20,4%) tiene como base imponible el salario mínimo. (11) En Nicaragua, las contribuciones del empleador para formación tienen al salario bruto como la base imponible. (12) En Panamá, la base imponible para las contribuciones obligatorias de pensiones y salud es el salario neto. Sin embargo, los empleados pagan una tasa del 7,25% en su 13er bono anual por contribuciones a la tercera edad y a la salud. Además, las bonificaciones pagadas a los empleados están gravadas al 10,75% para el programa del adulto mayor y de la salud. La base imponible para las contribuciones al seguro de educación (para los empleadores: 1,5% y empleados: 1,25% es el salario bruto). (13) En Honduras, las contribuciones de los empleadores para pensiones (2%), salud (5%) y accidentes de trabajo (0,2%) son aplicables a individuos que ganan más del salario mínimo (el salario mínimo no está incluido). Además, el umbral

superior para todas las contribuciones es 84.000, que es menor que el salario promedio (en esta tabla se presentan las tasas aplicables al salario promedio). (14) Para información detallada sobre otras contribuciones, aparte de las pensiones y la salud, véase la Tabla A.2.

Tabla 2. Cuantificación de las 9 medidas básicas de despido individual de trabajadores con contrato sin plazo (EPR)

	Unidad original y breve descripción de casos típicos		Asignación de puntaje numérico de rigidez						
			Puntajes asignados						
			0	1	2	3	4	5	6
1: Procedimientos de notificación	Escala 0-3		Escala (0-3) x 2						
	0	Cuando es suficiente la notificación verbal;							
	1	Cuando se debe enviar al empleado una notificación escrita indicando las razones del despido;							
	2	Cuando un tercero (como el comité de empresa o la autoridad laboral competente) debe ser notificado;							
	3	El empleador no puede despedir sin la autorización de un tercero.							
2: Demora necesaria previa al aviso	Días Los tiempos estimados incluyen, cuando es relevante, las siguientes hipótesis: se cuentan 6 días cuando se requiere realizar una advertencia, 1 día cuando el despido puede notificarse verbalmente o cuando la notificación puede ser entregada directamente al trabajador, 2 días cuando se debe enviar una carta por correo y 3 días cuando debe ser una carta certificada.		≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	≥ 45
3: Duración del período de notificación con	9 meses de antigüedad	Meses	0	≤ 0,4	≤ 0,8	≤ 1,2	< 1,6	< 2	≥ 2
	4 años de antigüedad	Meses	0	≤ 0,75	≤ 1,25	< 2	< 2,5	< 3,5	≥ 3,5
	20 años de antigüedad	Meses	< 1	≤ 2,75	< 5	< 7	< 9	< 11	≥ 11
4: Pago de indemnización con	9 meses de antigüedad	Pago mensual	0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 1,75	≤ 2,5	< 3	≥ 3
	4 años de antigüedad	Pago mensual	0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
	20 años de antigüedad	Pago mensual	0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
5: Definición de despido justificado o injustificado	Escala 0-3		Escala (0-3) x 2						
	0	Cuando la falta de capacidad del trabajador o la redundancia del puesto son motivos suficientes para el despido;							
	1	Cuando consideraciones sociales, como la edad o la antigüedad, deben ser tenidas en cuenta, de ser posible, en la elección de los trabajadores a despedir;							
	2	Cuando es necesario que se intente trasladar y/o capacitar nuevamente al trabajador para un cargo diferente, antes de proceder al despido;							
	3	Cuando la falta de capacidad del trabajador no se puede considerar como un motivo de despido..							
6: Duración del período de prueba	Meses. Período en el que los contratos de trabajo sin plazo no están totalmente protegidos por las normas sobre protección del empleo y en general no es posible reclamar indemnización por despido injustificado.		≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2,5	≥ 1,5	< 1,5

	Unidad original y breve descripción de casos típicos	Asignación de puntaje numérico de rigidez						
		Puntajes asignados						
		0	1	2	3	4	5	6
7: Indemnización por despido injustificado	Pago Mensual Compensación típica de un trabajador con 20 años de antigüedad, incluyendo pago de salarios caídos y otras compensaciones (por ejemplo, por ingresos futuros perdidos si no hay reincorporación o daños psicológicos), pero excluyendo el pago de la indemnización por despido regular.	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
8: Posibilidad de reincorporación después de un despido injustificado	Escala 0-3	Escala (0-3) × 2						
	0 No existe norma ni práctica de reincorporación;							
	1 La reincorporación es poco probable o solo aplicable para algunos casos;							
	2 La reincorporación se aplica con bastante frecuencia;							
9: Período máximo para realizar una reclamación por despido injustificado	3 La reincorporación es (casi) siempre posible;							
	Meses Período máximo de tiempo posterior a la notificación de despido en el que puede presentarse una reclamación por despido injustificado.	Antes de que el despido se haga efectivo	≤ 1	≤ 3	≤ 6	≤ 9	≤ 12	> 12

Fuente: metodología de la OCDE, OCDE (2013a)

3. Resultados

Usando datos de la tabla 1, calculamos las ecuaciones 1 y 2 para 20 países de ALC. Las tablas 3 y 4 y las figuras 2 y 4 muestran los principales resultados.

a) El costo no salarial del trabajo asalariado y el costo mínimo del trabajo asalariado

Nuestro indicador NWC (ecuación 1) es en promedio en la región 49,5%. Es decir, en una relación asalariada, los costos obligatorios adicionales que el empleador y el empleado deben asumir para cumplir con todos los beneficios obligatorios y obligaciones son 49,5% del salario promedio base. Los beneficios adicionales en forma de pago de bonificación y licencia remunerada representan 13,8%, los aportes obligatorios representan 27,3% y las provisiones para el despido representan otro 8,4%. Existe una gran variación entre países como en Argentina, Brasil y Perú donde los costos son de alrededor del 70% de los salarios y en países como Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo menor al 40% de los salarios.

Las contribuciones obligatorias son el componente principal de los costos laborales, que representan el 55% de los costos totales. En todos los países excepto en Guatemala y Honduras,

las contribuciones obligatorias representan la mayor proporción de los costos totales. Solo en Ecuador, Perú, Bolivia, Guatemala y Honduras las contribuciones obligatorias representan menos de la mitad de los costos totales. Las provisiones para el despido representan en promedio el 17,6% del costo total, principalmente debido a la indemnización por despido que representa el 15,5% de los costos laborales totales; de hecho, no hay costos asociados con el aviso de despido en casi la mitad de nuestra muestra de 20 países (Uruguay, Trinidad y Tobago, México, El Salvador, Panamá, Nicaragua, Venezuela, Ecuador, Perú y Guatemala).

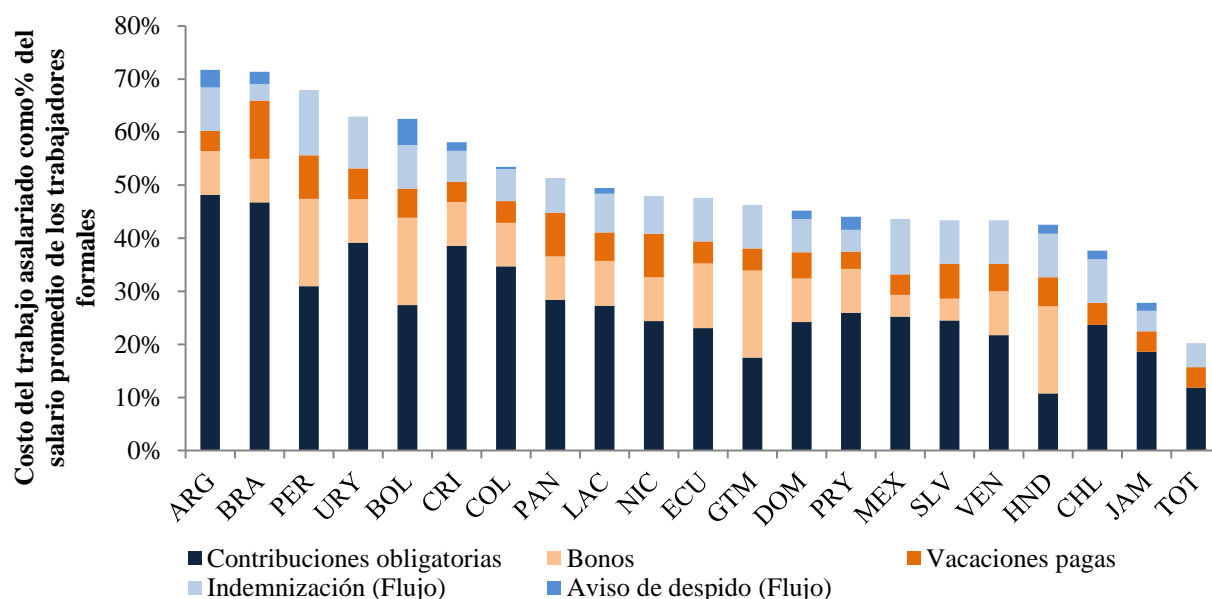
Además, como una variación del indicador NWC, calculamos el costo del trabajo asalariado como un porcentaje del salario promedio de los trabajadores informales a fin de medir el costo real para una empresa si quisiera formalizar a un trabajador asalariado informal. Este indicador es 1,5 veces el NWC: el costo promedio en la región es 76% (Figura 3.), lo que refleja la diferencia en la calidad entre empleos formales e informales y muestra que en LA formalizar un trabajador costaría casi 80% de su salario real. Aproximadamente, el salario promedio de los trabajadores asalariados informales en la región es de alrededor del 50% del salario promedio de los trabajadores formales. Además, hay algunos cambios en el ranking; por ejemplo, Colombia ocupa el segundo lugar en esta variación, mientras que en el NWC original es el séptimo país con el costo más alto. Uruguay es el país con el costo más alto y en el extremo inferior de las distribuciones no hay cambios importantes.

El costo mínimo del trabajo asalariado (ecuación 2) en la región asciende al 39% del PIB por trabajador. Es decir, para el país promedio, el salario mínimo anual más todos los costos salariales adicionales, los beneficios obligatorios y las provisiones para el despido representan el 39% de la productividad laboral promedio. La variación en este indicador es incluso mayor que en el anterior. Para los cinco países más pobres de nuestra muestra, el MCSL representa más del 50% del PIB por trabajador, alcanzando un máximo del 95% del PIB por trabajador en Honduras. Para países como México o Trinidad y Tobago o la República Dominicana, el MCSL está por debajo del 15% del PIB por trabajador. Esto se debe esencialmente al hecho de que existen variaciones importantes en los niveles del salario mínimo en relación con el PIB por trabajador. Por ejemplo, los tres países más pobres de nuestra muestra, medidos según PIB por trabajador, Honduras (11.887 US PPA), Nicaragua (11.154 US PPA) y Bolivia (13.400 US PPA), tienen salarios mínimos en términos de PPA más altos que México o la República Dominicana, países que son tres veces más ricos (PIB por trabajador es tres veces mayor). Otros países también presentan patrones similares. Paraguay y Guatemala son países que tienen aproximadamente la mitad del PIB por trabajador que el de Brasil, con salarios mínimos que representan el doble del salario mínimo en Brasil.

Por lo tanto, a pesar de que los países con ingresos altos relativos como Argentina, Brasil y Chile tienden a tener mayores contribuciones obligatorias y provisiones para el despido, existen países relativamente de bajos ingresos como Honduras, Guatemala, Nicaragua y Paraguay que presentan un costo mínimo de trabajo asalariado desproporcionadamente mayor. Por este motivo, la

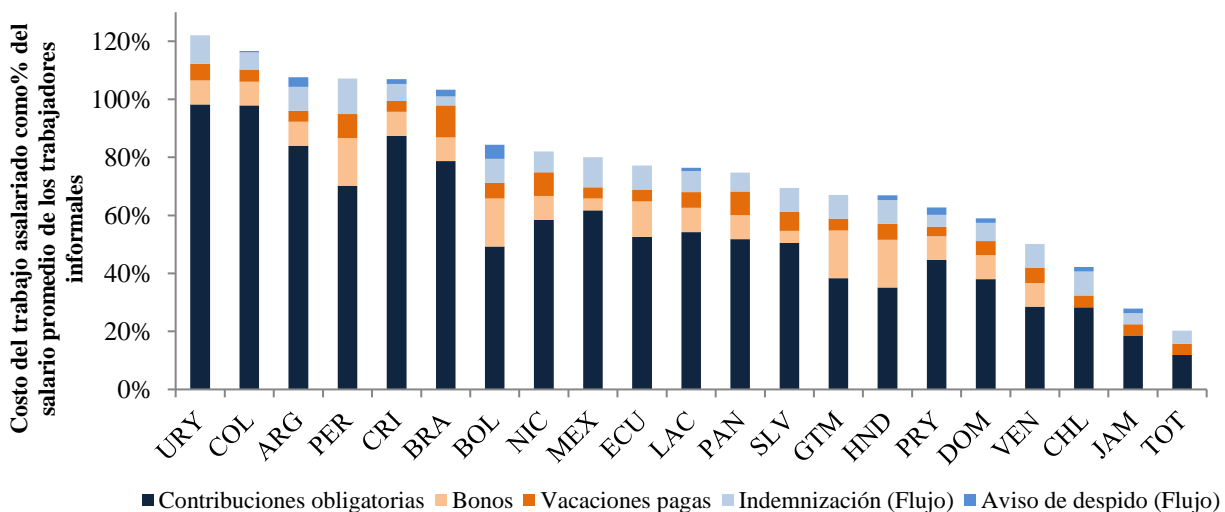
correlación entre estos dos indicadores es baja, solo 0,12. La correlación de posición en el ranking también es baja (0,22) e insignificante.

Figura 2: El costo no salarial promedio del trabajo asalariado (NWC), 2014



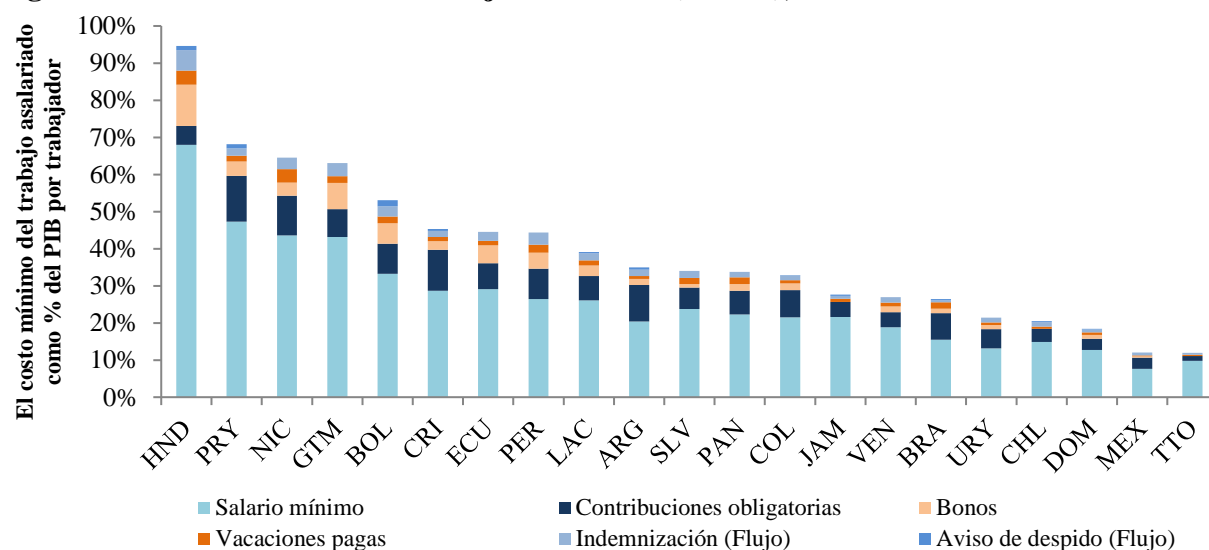
Fuente: Autores

Figura 3: El costo no salarial promedio del trabajo asalariado como porcentaje del salario promedio de los trabajadores informales



Fuente: Autores

Figura 4: El costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL), 2014



Fuente: Autores

Tabla 3: El costo no salarial promedio del trabajo asalariado (NWC)
(como % del promedio de los salarios netos de los trabajadores asalariados formales)

País	Contribuciones obligatorias	Costos salariales		Provisiones para el despido		Costo total
		Bonificación	Vacaciones anuales	Indemnización por despido (flujo)	Aviso de despido (flujo)	
ARG	48%	8%	4%	8%	3%	72%
BOL	27%	16%	5%	8%	5%	62%
BRA	47%	8%	11%	3%	2%	71%
CHL	24%	0%	4%	8%	2%	38%
COL	35%	8%	4%	6%	0%	53%
CRI	39%	8%	4%	6%	2%	58%
DOM	24%	8%	5%	6%	2%	45%
ECU	23%	12%	4%	8%	0%	48%
GTM	18%	16%	4%	8%	0%	46%
HND	11%	16%	5%	8%	2%	43%
JAM	19%	0%	4%	4%	2%	28%
MEX	25%	4%	4%	10%	0%	44%
NIC	24%	8%	8%	7%	0%	48%
PAN	28%	8%	8%	7%	0%	51%
PER	31%	16%	8%	12%	0%	68%
PRY	26%	8%	3%	4%	3%	44%
SLV	25%	4%	7%	8%	0%	43%
TOT	12%	0%	4%	5%	0%	20%
URY	39%	8%	6%	10%	0%	63%
VEN	22%	8%	5%	8%	0%	43%
LAC	27.3%	8.4%	5.4%	7.3%	1.1%	49.5%

Fuente: Autores

Tabla 4: El costo mínimo del trabajo asalariado (MCSL)
(como% del PIB por trabajador)

País	Salario mínimo	Contribuciones obligatorias	Costos salariales		Provisiones para el despido		Costo total
			Bonificación	Vacaciones anuales	Pago de indemnización (mensual)	Aviso de despido (mensual)	
ARG	20%	10%	2%	1%	2%	1%	35%
BOL	33%	8%	5%	2%	3%	2%	53%
BRA	16%	7%	1%	2%	0%	0%	26%
CHL	15%	4%	0%	1%	1%	0%	20%
COL	22%	7%	2%	1%	1%	0%	33%
CRI	29%	11%	2%	1%	2%	0%	45%
DOM	13%	3%	1%	1%	1%	0%	18%
ECU	29%	7%	5%	1%	2%	0%	45%
GTM	43%	8%	7%	2%	4%	0%	63%
HND	68%	5%	11%	4%	6%	1%	95%
JAM	22%	4%	0%	1%	1%	0%	28%
MEX	8%	3%	0%	0%	1%	0%	12%
NIC	44%	11%	4%	4%	3%	0%	65%
PAN	22%	6%	2%	2%	1%	0%	34%
PER	26%	8%	4%	2%	3%	0%	44%
PRY	47%	12%	4%	2%	2%	1%	68%
SLV	24%	6%	1%	2%	2%	0%	34%
TTO	10%	1%		0%	0%	0%	12%
URY	13%	5%	1%	1%	1%	0%	21%
VEN	19%	4%	2%	1%	2%	0%	27%
LAC	26%	7%	3%	1%	2%	0%	39%

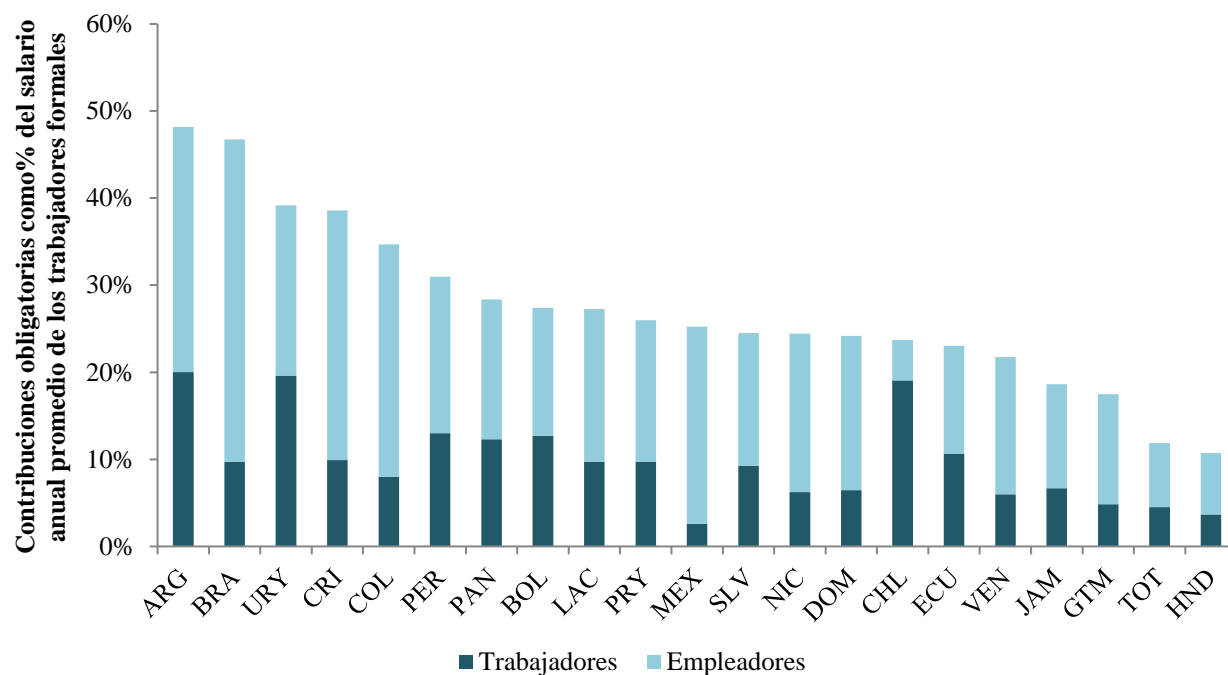
Fuente: Autores

b) Incidencia de jure de los costos y la financiación del estado de bienestar.

La mayoría de los componentes del costo del trabajo en nuestros indicadores se supone que deben ser pagados por el empleador. Todos los costos salariales asociados y las provisiones para el despido son responsabilidad exclusiva del empleador. Sin embargo, las contribuciones obligatorias se dividen por ley entre empleados y empleadores. Estas contribuciones apuntan a financiar principalmente la seguridad social. Esta sección se refiere a las diferencias en el nivel y la configuración de dichas contribuciones. La incidencia económica de estas contribuciones podría ser muy diferente ya que algunos de estos costos podrían transferirse a los trabajadores en forma de salarios más bajos.

Comenzamos mostrando la división legislativa de las contribuciones obligatorias como porcentaje del salario base por empleador y empleado y tipo de contribución (total, pensiones, salud y otras contribuciones) Figuras 5 a 8.

Figura 5: Contribuciones obligatorias como porcentaje del salario base (promedio anual): por empleador y empleado.



Fuente: Autores

Figura 6: Contribuciones de las pensiones como parte del salario base (promedio anual): por empleador y empleado.



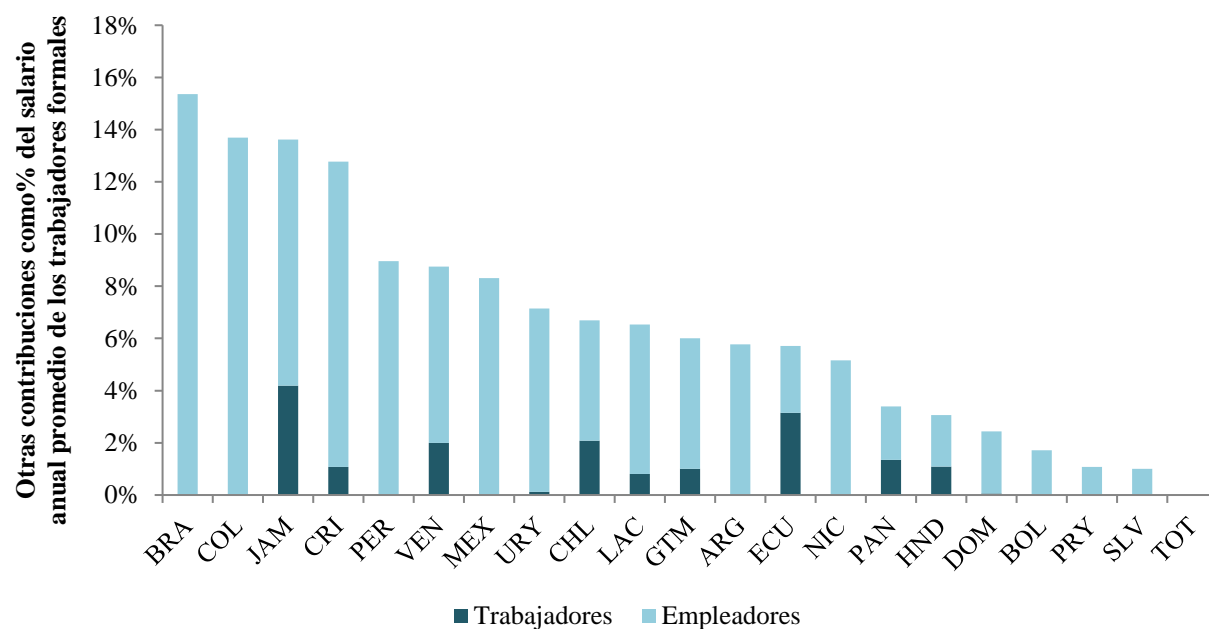
Fuente: Autores

Figura 7: Contribuciones de salud como porcentaje del salario base (promedio anual): por empleador y empleado.



Fuente: Autores

Figura 8: Otras contribuciones como porcentaje del salario base (promedio anual): por empleador y empleado.



Fuente: Autores

En general, se espera que los empleadores paguen la mayor parte de las contribuciones obligatorias. En promedio, las contribuciones obligatorias para los empleadores ascienden al 18% de los salarios anuales promedio, frente al 10% de las contribuciones obligatorias para los empleados. Los países con las mayores contribuciones obligatorias para los empleadores son Brasil (37%), Costa Rica (29%), Argentina (28%) y Colombia (27%). Para los empleados son Argentina (20%), Uruguay (19.6%) y Chile (19%).

Al analizar la naturaleza diferente de las contribuciones, surgen patrones interesantes. Todos los países de nuestra muestra solicitan contribuciones para las pensiones de los trabajadores asalariados. En promedio, los empleados de la región contribuyen con un 7% de su salario, mientras que la contribución promedio de los empleadores es del 8%. Sin embargo, la contribución obligatoria para empleadores y empleados varía significativamente según el país. Por ejemplo, con respecto a las pensiones (Figura 6), algunos países exigen elevadas contribuciones de los empleadores; ese es el caso de Brasil (22%), Paraguay (15%) y Colombia (13%). Otros, como Chile y Perú, no establecen ninguna tasa de contribución de pensiones para los empleadores. Del lado de los empleados, la contribución más alta a las pensiones la pagan los trabajadores uruguayos (15%) mientras que la más baja corresponde a los trabajadores hondureños (1%).

Las contribuciones de salud varían sustancialmente entre los países según la forma en que los países decidan proporcionar y financiar los servicios de salud. En promedio, los empleados de la región contribuyen con un 3% de su salario, mientras que la contribución promedio de los empleadores es del 7%. Algunos países brindan servicios universales de salud, como en Brasil, Jamaica, Paraguay y Venezuela. Estos países no requieren contribuciones de empleadores o empleados.¹⁵ El resto de los países de la región utilizan una combinación de contribuciones de empleadores y empleados. Otros, solo requieren contribuciones de los empleadores (Bolivia, Ecuador y Perú) o solo de los empleados (Chile y Trinidad y Tobago). El país con la contribución obligatoria más alta para los empleadores es Argentina, con un 11% del salario promedio. Por parte del empleado, la contribución más alta la establece Argentina con un 8%, seguida por Chile (7%) y Costa Rica (6%).

Ahora pasamos a otros costos obligatorios. Recuerde que estos incluyen cargos diversos como seguro de riesgos profesionales, seguro de discapacidad; fondos para financiar instituciones de formación o seguro de desempleo (ver Tabla A.2 para detalles de lo que se incluye como "otros"). En promedio, los otros costos obligatorios por parte del empleado suman hasta el 1% del salario base para el empleado y el 7% para el empleador. Jamaica es el país con la tasa de contribuciones más alta pagada por el empleado con 4%. El país con la tasa de contribuciones más baja para los empleados es República Dominicana con un 0.05% con asignación específica para la institución que brinda formación profesional. Por parte del empleador, Brasil es el país con mayor aporte, con

¹⁵ Argentina también brinda acceso gratuito a servicios de salud universales financiados a través de ingresos generales. Además, también exige contribuciones de salud de los empleadores y los empleados para financiar seguros privados (obras sociales) que permite a los beneficiarios acceder a la atención médica privada.

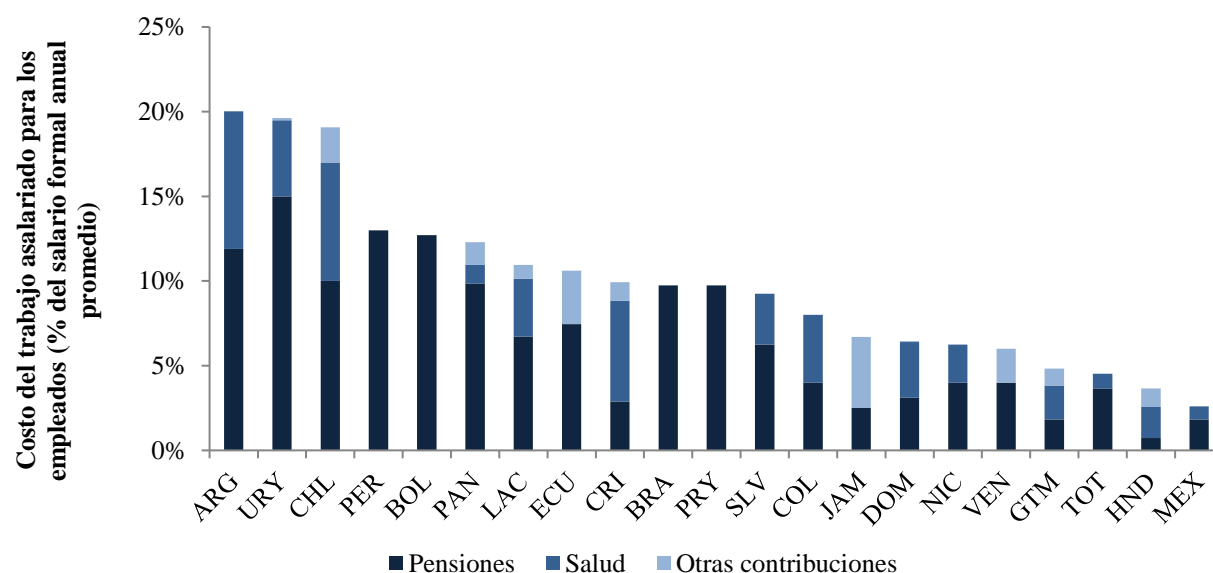
una tasa del 15% (que contiene aportes como el del Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria), seguido por Colombia (13.7%) y Costa Rica (12%). Los empleados de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, México, Nicaragua, Perú, Paraguay y El Salvador no están obligados a realizar estas contribuciones, pero en todos los países los empleadores deben cubrir algunos de estos costos.

Ahora calculamos nuestros dos indicadores por separado para empleadores y empleados, dependiendo de la incidencia de jure de los costos. Para los empleados, esto solo consiste en compartir las contribuciones obligatorias de las que son responsables. Esto equivale en promedio al 11% del salario base (Figura 9) y al 3% del PIB por trabajador (Figura 10).

Para los empleadores, además de la fracción de las contribuciones obligatorias, son responsables de todos los costos salariales y las provisiones para el despido. Dado que en nuestros indicadores todas las prestaciones y las provisiones para el despido son asumidas por el empleador, el grueso de jure del costo del trabajo asalariado recae principalmente en el empleador. En promedio, el costo no salarial del trabajo asalariado para los empleadores es del 40% del salario base (Figura 11).

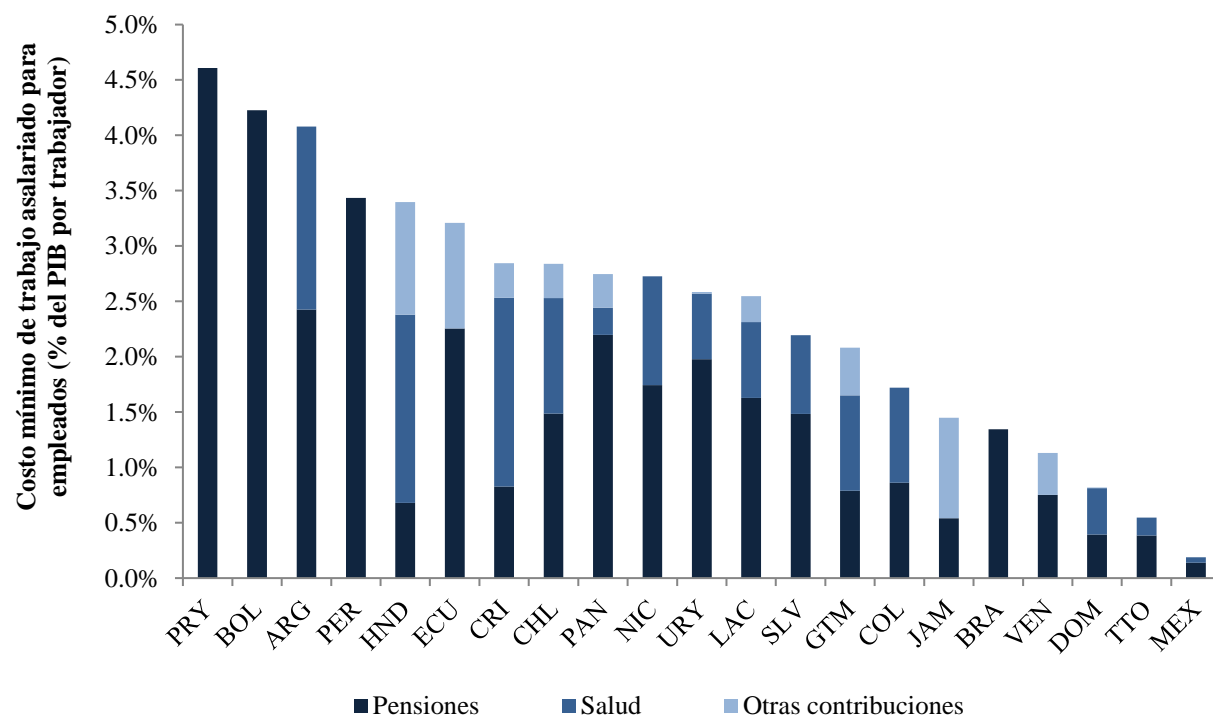
En promedio, el costo mínimo del trabajo asalariado para el empleador es del 37% del PIB por trabajador (figura 12). Este es un indicador importante. Con el salario mínimo, los empleadores no pueden transferir beneficios adicionales o contribuciones obligatorias a los trabajadores en forma de salarios más bajos. Por lo tanto, si hacemos abstracción de la contribución del empleado (que en algunos casos puede transferirse a los empleadores), este indicador es el más cercano para representar el *costo mínimo del trabajo asalariado para los empleadores*. Dadas las contribuciones obligatorias relativamente bajas de los trabajadores a los planes de seguro social (18% para los empleadores frente a 11% para los empleados), este indicador es relativamente similar al MCSL (que incluye las contribuciones de los trabajadores). Solo los países con altas contribuciones por parte de los empleados como Argentina y Panamá cambian de posición en comparación con la Figura 4.

Figura 9: Costo no salarial promedio del trabajo asalariado: contribuciones de los empleados



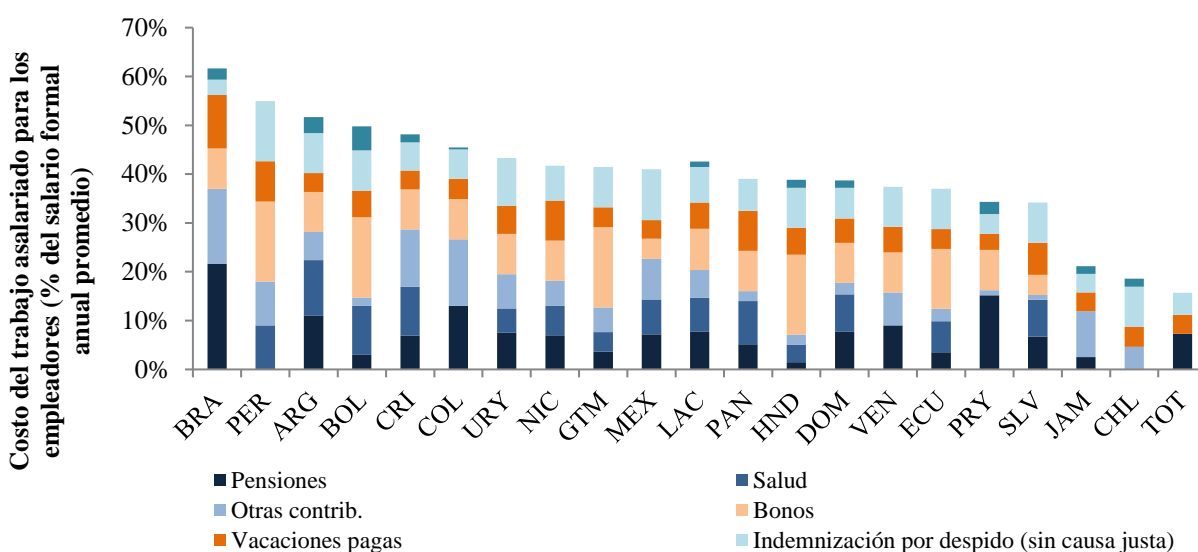
Fuente: Autores

Figura 10: El costo mínimo del trabajo asalariado: contribuciones de los empleados



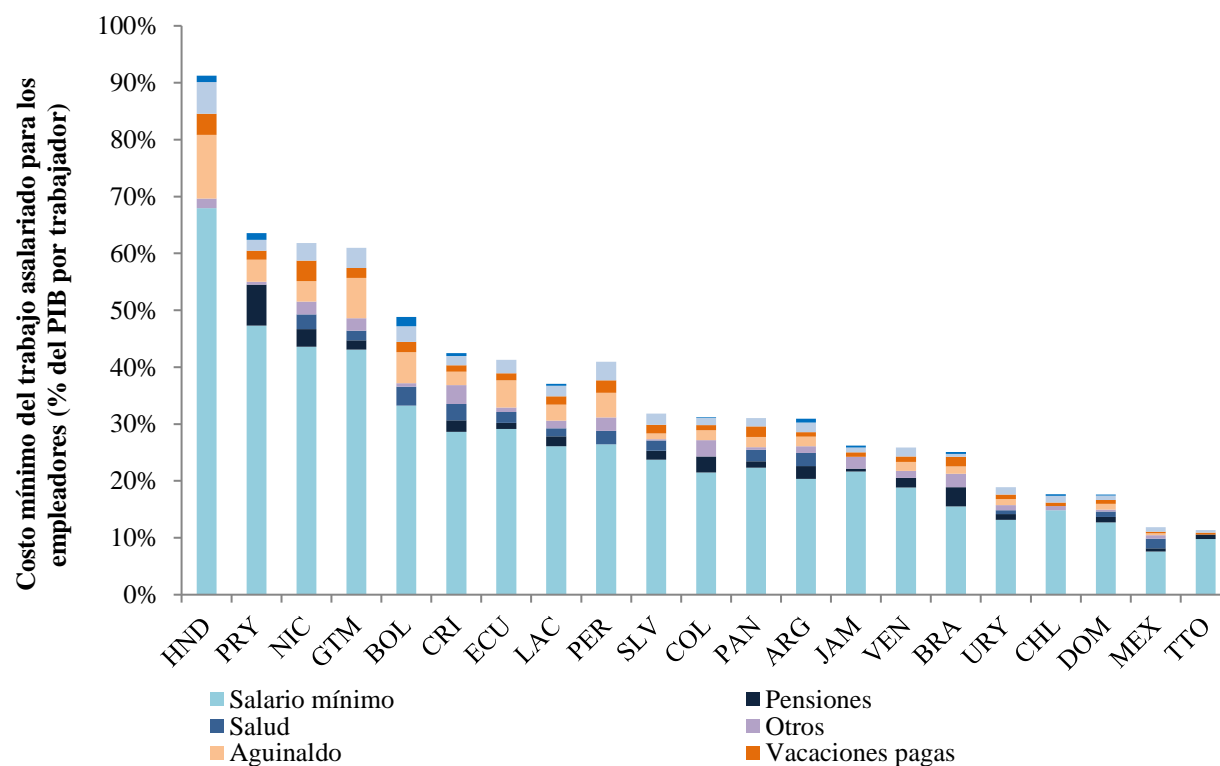
Fuente: Autores

Figura 11: Costo promedio no salarial del trabajo asalariado: contribuciones de los empleadores



Fuente: Autores

Figura 12: El costo mínimo del trabajo asalariado: contribuciones de los empleadores



Fuente: Autores

c) Provisiones para el despido: una visión más amplia.

Ambos indicadores suponen que las provisiones para el despido pueden convertirse en contribuciones mensuales. Esto es útil para comparar el nivel de las provisiones para el despido con los otros componentes del costo del trabajo asalariado. Sin embargo, este enfoque trae importantes inconvenientes. Las restricciones que las provisiones para el despido imponen sobre el costo de la mano de obra asalariada puede que no se capten bien al solo considerar el costo monetario de despedir a un trabajador. Otros tipos de costos relacionados con el despido de los trabajadores no son fácilmente cuantificables, como la posibilidad de reincorporación del trabajador después de un despido sin causa justa, períodos de litigio y la definición real de un despido sin causa justa.

Para abordar estas preocupaciones presentamos una medida adicional destinada a capturar un contexto más amplio de las provisiones para el despido. Usamos un componente del índice de la Legislación para la Protección al Empleo del BID-OCDE para los países de América Latina y el Caribe para el despido individual.¹⁶ Como mencionamos anteriormente, el índice EPR tiene como objetivo resumir todos los costos relacionados con el despido en una sola medida (incluidos los costos incluidos en nuestras medidas). Este captura tres componentes de los costos de despido; (a) inconvenientes de procedimiento (procedimientos de notificación y retraso para iniciar un aviso), (b) aviso e indemnización por despido sin culpa y (c) la dificultad de despido (definición de despido injustificado, período de prueba, indemnización por despido injustificado, reincorporación y tiempo máximo para reclamo). El índice asigna una puntuación a diferentes contextos legislativos y pondera a los tres componentes por igual.¹⁷ En total, el índice oscila entre 0 (baja protección laboral) y 6 (alta protección laboral). Esto permite que un conjunto más amplio de variables relevantes para el procedimiento de despido ingrese al análisis. También permite comparar la clasificación de países resultante de nuestra medida cuantitativa con una medida más amplia de las provisiones para el despido. Sin embargo, las advertencias generales de tales índices permanecen, como la forma de traducir las disposiciones legales en valores y cómo ponderar diferentes factores en un solo índice.¹⁸

La Figura 13 muestra el índice EPR resultante para despidos individuales de trabajadores con contratos sin plazo. De acuerdo con este índice, Venezuela es el país de la región donde despedir

¹⁶ La OCDE también compila índices de EPL para restricciones al empleo temporal y despidos colectivos. Dado que nuestro análisis se centra en los trabajadores asalariados individuales permanentes, no presentamos esos índices, pero están disponibles a pedido.

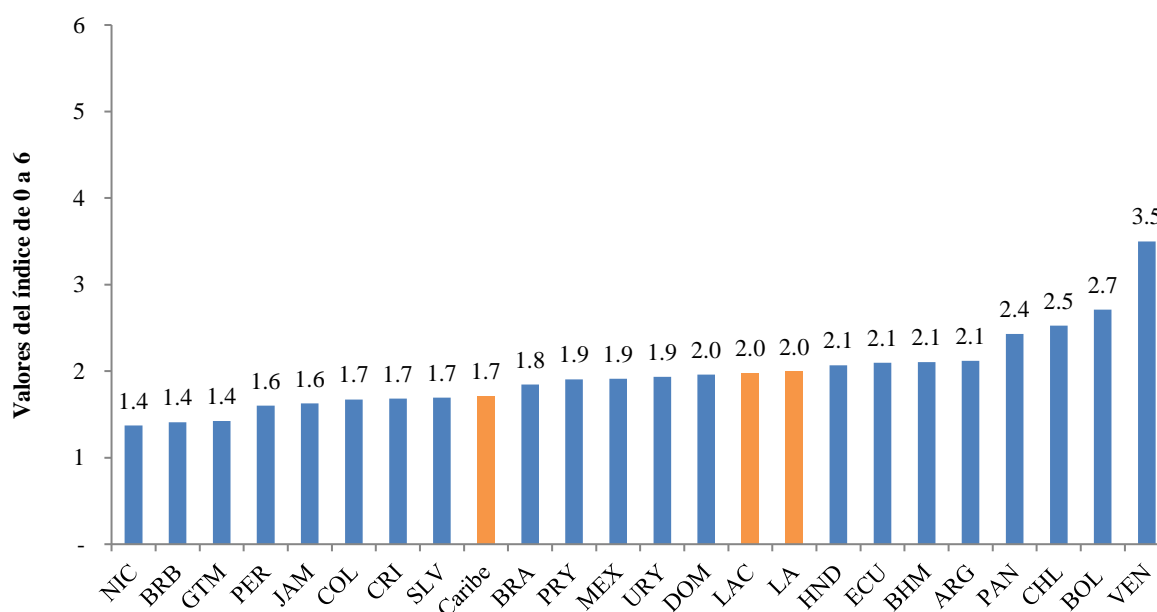
¹⁷ Vea la metodología aquí: <http://tinyurl.com/hnhvf4s> (en inglés) y <http://tinyurl.com/zn9e64t> (en español).

¹⁸ Quizás el ejemplo más notable de la dificultad de medir las provisiones para el despido es la posibilidad de que los trabajadores sean reincorporados a la empresa luego de un despido sin causa justa; que en algunos contextos hace prácticamente imposible que las empresas despidan a los trabajadores. En la práctica, esto podría interpretarse como un costo infinito, ya que las empresas podrían no ser capaces de despedir a los trabajadores. Esto no se traduce bien en ninguna de las medidas aquí propuestas. La existencia de esta provisión no afecta nuestra medida del costo de las provisiones para el despido (ya que solo calculamos el aviso anticipado y los pagos de indemnización) y simplemente aumenta el índice EPL de acuerdo con el valor y ponderación establecidos, pero no refleja qué tan bueno podría ser esto para la contratación de trabajadores asalariados permanentes.

a un solo empleado es más difícil, seguido de Bolivia y Chile. En estos países, despedir a un trabajador es difícil en aspectos tales como los procedimientos de notificación, la demora antes de que el aviso pueda comenzar a correr, y la duración del período de prueba y la probabilidad de reincorporación del empleado.

La correlación de este índice con nuestra medida de las provisiones para el despido es relativamente alta, alrededor de 0,5. Si excluimos Venezuela, es 0,72 (Figura 14). Esto sugiere que los países con mayores indemnizaciones por despido (y por aviso de despido) también presentarían mayores restricciones administrativas adicionales para despedir a los trabajadores. De hecho, si dividimos el índice por componente, son los componentes a) inconvenientes de procedimiento y c) la dificultad de despido que presentan la correlación más alta (alrededor de 0.3). Sin embargo, sorprendentemente, el componente b) que debería medir el costo monetario real del despido (muy cercano a nuestra medida) presenta 0 correlaciones. Este resultado proviene de pequeñas diferencias en cómo se calculan ambas medidas (ver el apéndice para una explicación detallada), y resalta la precaución que se debe tomar al sacar conclusiones de estos indicadores para hacer comparaciones entre países.

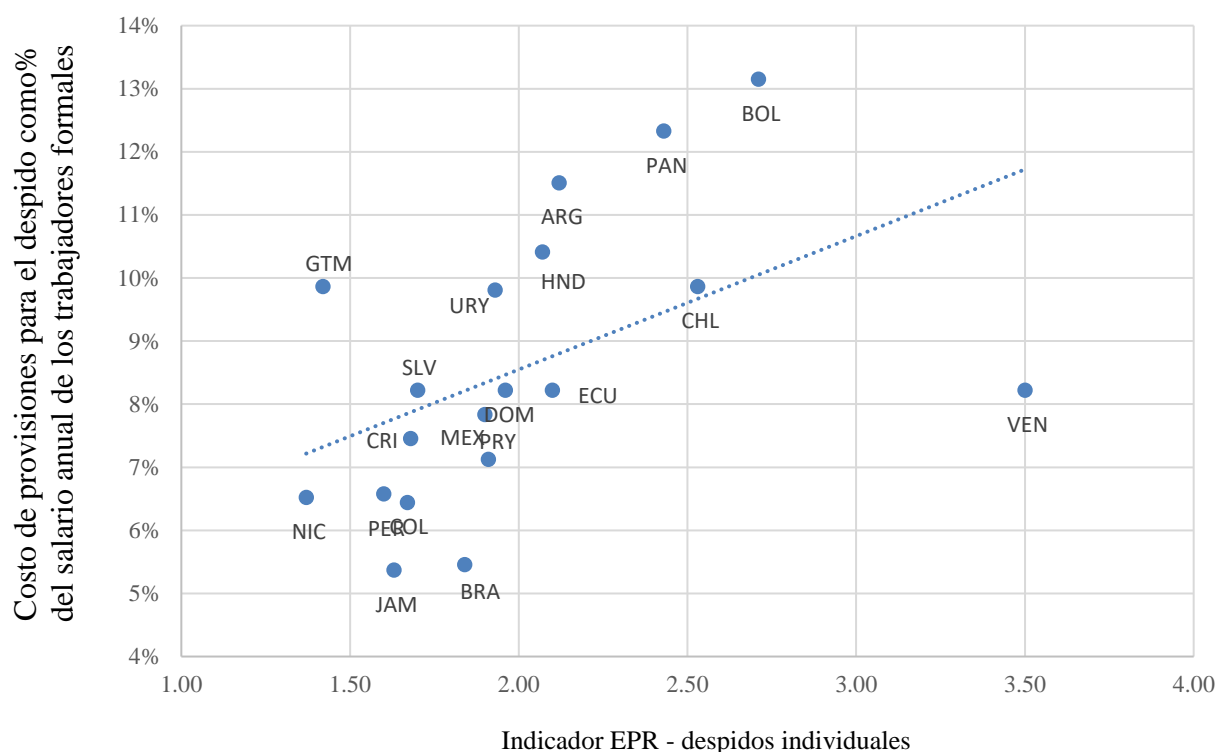
Figura 13. Protección de los trabajadores permanentes contra los despidos individuales



Fuente: OCDE-BID (2015)

Nota: la información para calcular el indicador EPR corresponde a 2013, a excepción de Brasil que es 2012.

Figura 14: Relación entre el costo de las provisiones para el despido como porcentaje de los salarios (avisos de despido e indemnización por despido) y el índice EPR



Fuente: Autores

4. Conclusiones

Este estudio presenta nuevos datos que documentan el costo del trabajo asalariado en 20 países de América Latina y el Caribe. Contribuye a la literatura al menos de cuatro maneras: (i) proporciona el estado actualizado de las regulaciones laborales en la región; (ii) presenta dos nuevos indicadores, el costo promedio no salarial del trabajo asalariado como porcentaje de los salarios, y el costo mínimo de contratar un trabajador formal, lo que incluye pagar el salario mínimo además de todos los otros costos salariales y no salariales, como un porcentaje del PIB por trabajador; (iii) presenta una medida comparable entre los países de las provisiones para el despido de un trabajador con cinco años de antigüedad, y la presenta de una manera que puede sumarse a otros costos salariales y no salariales; y (iv) compara esta medida monetaria del despido con una medida cualitativa bien conocida diseñada para los países desarrollados por la OCDE y aplicada a los países de ALC en un esfuerzo conjunto OCDE-BID.

Destacamos siete hechos importantes; (i) El *costo promedio no salarial del trabajo asalariado* (NWC) para la región es del 49% del salario promedio. (ii) Existe una gran dispersión entre países desde Argentina, Brasil y Perú con costos de alrededor del 70% de los salarios, hasta países como

Trinidad y Tobago, Jamaica y Chile con un costo menor al 40% de los salarios. (iii) Las contribuciones obligatorias son el componente más importante del NWC con el 27,3% de los salarios, seguido de beneficios adicionales con el 13,8% de los salarios, mientras que las provisiones para el despido representan otro 8,4%. (iv) En promedio, las contribuciones obligatorias de los empleadores ascienden al 17,5% de los salarios anuales promedio, frente al 9,8% de las contribuciones obligatorias de los empleados. (v) El *costo mínimo del trabajo asalariado* (MCSL) es, en promedio, del 39% del PIB por trabajador. (vi) La variación del MCSL entre países es aún mayor. Para países como México, Trinidad y Tobago o la República Dominicana, el MCSL está por debajo del 15% del PIB por trabajador, mientras que el costo mínimo de contratación de un trabajador asalariado en Honduras es del 95% del PIB per cápita. (vii) A pesar de tener un NWC por debajo del promedio, los cinco países más pobres de la región incluidos en este estudio son los que presentan el MCSL más alto, debido a que los salarios mínimos son elevados en relación con el PIB por trabajador.

La comparación entre las medidas monetarias y más cualitativas de las provisiones para el despido (como el índice EPL) resalta la precaución que se debe tomar al sacar conclusiones de estos indicadores para hacer comparaciones entre países. Las definiciones, los supuestos y la metodología utilizados influyen en el orden final de los países. Por lo tanto, se recomienda comprender completamente lo que se está midiendo al sacar conclusiones para la reforma de políticas.

5. Referencias

- Almeida, R., Carneiro, P., 2012. Enforcement of Labor Regulation and Informality. *American Economic Journal: Applied Economics* 4, 64–89. doi:10.1257/app.4.3.64
- Botero, J.C., Djankov, S., Porta, R.L., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., 2004. The Regulation of Labor. *The Quarterly Journal of Economics* 119, 1339–1382. doi:10.1162/0033553042476215
- Cunningham, Wendy, and Nicola Kristensen. 2006. *Do Minimum Wages In Latin America And The Caribbean Matter ? Evidence From 19 Countries*. Policy Research Working Papers. The World Bank. <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-3870>.
- Feldmann, H., 2009. The unemployment effects of labor regulation around the world. *Journal of Comparative Economics*, Symposium: Labor Regulation In Developing Countries Symposium: Labor Regulation In Developing Countries 37, 76–90. doi:10.1016/j.jce.2008.10.001
- Goñi-Pacchioni, Edwin A. 2013. “Andemic Informality: Assessing Labor Informality, Employment and Income Risk in the Andes.” IDB Publications (Books). Inter-American Development Bank. <https://ideas.repec.org/b/iddb/iddbks/82329.html>.
- Heckman, James J., and Carmen Pages. 2000. “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets.” NBER Working Paper 7773. National Bureau of Economic Research, Inc. <https://ideas.repec.org/p/nbr/nberwo/7773.html>.
- . , eds. 2004. *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. 1 edition. Chicago: University Of Chicago Press.
- Kahn, L.M., 2007. Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1995–2001 (IZA Discussion Paper No. 3241). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Kaplan, David, and Santiago Levy. 2014. “The Evolution of Social Security Systems in Latin America.” In *Social Insurance, Informality, and Labor Markets: How to Protect Workers While Creating Good Jobs*, edited by Markus Frölich, David Kaplan, Carmen Pagés, Jamele Rigolini, and David Robalino. OUP Oxford.
- Kugler, A.D., 1999. The impact of firing costs on turnover and unemployment: Evidence from the Colombian labour market reform. *International Tax and Public Finance* 6, 389–410.
- Lemos, Sara. 2009. “Minimum Wage Effects in a Developing Country.” *Labour Economics* 16 (2): 224–37. doi:10.1016/j.labeco.2008.07.003.
- Loayza, N.V., Oviedo, A.M., Servén, L., 2005. The impact of regulation on growth and informality - cross-country evidence (Policy Research Working Paper Series No. 3623). The World Bank.
- Lora, Eduardo A. 2001. “Structural Reforms in Latin America: What Has Been Reformed and How to Measure It.” Working Paper 466. Inter-American Development Bank Working Paper Series. Inter-American Development Bank. [Http://ssrn.com/paper=909562](http://ssrn.com/paper=909562).
- Maloney, William F., and Jairo Nunez. 2004. “Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America.” In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, edited by James J. Heckman and Carmen Pages, 1 edition, 109–30. Chicago: University Of Chicago Press.

- Micco, A., Pagés, C., 2006. The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data (IZA Discussion Paper No. 2433). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Mondragon, C., Pena, X., Wills, D., Kugler, A., 2010. Labor Market Rigidities and Informality in Colombia [with Comment]. *Economía* 11, 65–101.
- OCDE, 2013a. Calculating summary indicators of EPL strictness: methodology. Mimeo. Accesible <http://www.oecd.org/els/emp/EPL-Methodology.pdf>
- OCDE, 2013b. Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation, *OECD Employment Outlook*, Chapter 2, OECD Publishing, Paris.
- OCDE-BID. 2015. Cálculo de indicadores sintéticos sobre la legislación para la protección al empleo en América Latina y el Caribe. Paris: OCDE and Washington, D.C.: IDB.
- OCDE-BID-CIAT. 2016. Taxing Wages in Latin America and the Caribbean 2016, OECD Publishing, Paris.
- Rojas, G.M., Santamaría, M., 2007. The Burden of Labour Costs in Mexico. *LABOUR* 21, 157–188. doi:10.1111/j.1467-9914.2006.00367.x
- Roman, S., 2011. Costos laborales, economía informal y reformas a la legislación laboral en Bolivia (No. 08/2011), Serie de Documentos de Trabajo sobre Desarrollo. Instituto de Estudios Avanzados en Desarrollo.
- Saavedra, J., Maruyama, E., 2000. Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano (Documentos de Investigación). Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).
- Saavedra, J., Torero, M., 2004. Labor Market Reforms and Their Impact over Formal Labor Demand and Job Market Turnover. The Case of Peru (NBER Chapters). National Bureau of Economic Research, Inc.
- Sanchez, F., Alvarez, O., 2011. La informalidad laboral y los costos laborales en Colombia 1984-2009. Diagnóstico y propuestas de política (DOCUMENTOS CEDE No. 009238). UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-CEDE.

Apéndice 1: Datos y fuentes de información para cada país

[VER EXCEL ADJUNTO]

Apéndice 2: Ejemplo de la construcción de las ecuaciones 1 y 2: Colombia

Para calcular el "Costo del trabajo asalariado" (Indicador 1), basamos nuestros cálculos en el salario anual promedio de los trabajadores asalariados formales (salario base). Para el "Costo mínimo del trabajo asalariado" (Indicador 2), el salario base es el salario mínimo anual. Al estimar el valor monetario de la bonificación, licencia remunerada y provisiones para el despido, transformamos el salario base anual de cada indicador en un salario diario, y luego multiplicamos por los días otorgados por ley para cada ítem.

En el caso de las contribuciones obligatorias, para calcular el valor monetario, aplicamos las tasas a la base imponible. Como muestra la Tabla 1, algunos países tienen como base imponible el salario neto, que en nuestro caso sería el salario base; pero otros tienen como base imponible el salario bruto que es igual al salario base más la bonificación.

Finalmente, para calcular el valor porcentual del indicador 1, dividimos el valor monetario de cada ítem entre el salario base. En el caso del indicador 2, lo dividimos entre el PIB por trabajador. El siguiente ejemplo corresponde al caso colombiano

Datos de la Tabla A.2.1.

	Valor	Unidad
Días fiscales en el año fiscal	365	Días
Aguinaldo	30	Días
Licencia remunerada	15	Días
Indemnización por despido	110	Días
Aviso de despido	7,5	Días
Salario anual promedio de los trabajadores formales	14.931,69	US\$PPA
Salario mínimo anual	6.017,74	US\$PPA
PIB por trabajador	27.979	US\$PPA

- **Cálculos:**

Aguinaldo: el "aguinaldo" equivale a un mes de salario (30 días). Para transformar esto a un valor monetario transformamos el salario base en un salario diario (salario base / 365 días del año) y luego lo multiplicamos por el número de días para el aguinaldo:

$$\text{Costo del aguinaldo (US\$PPA)} = \frac{\text{Salario base}}{365 \text{ días}} * 30 \text{ días}$$

De esta forma, el valor monetario de cada indicador sería:

$$\text{Indicador 1} = (14.931,69 \text{ (US\$PPA)}/365)*30= 1.227,26 \text{ (US\$PPA)}.$$

$$\text{Indicador 2} = (6.017,74(\text{US\$PPA})*365)*30= 494,61 \text{ (US\$PPA)}$$

El valor porcentual de cada indicador sería:

$$\text{Indicador 1} = 1.227,26/14.931,69 = 8,22\% \text{ (del salario base)}$$

$$\text{Indicador 2} = 494,61/ 27.979 = 1,77\% \text{ (del PIB por trabajador)}$$

Licencia remunerada: en Colombia, los trabajadores tienen 15 días de licencia remunerada. Del mismo modo, calculamos este elemento como lo hacemos con el aguinaldo:

$$\text{Costo de licencia remunerada (US\$PPA)} = \frac{\text{Salario base}}{365 \text{ días}} * 15 \text{ días}$$

El valor monetario de la licencia remunerada para cada indicador sería:

$$\text{Indicador 1} = (1.4931,69 \text{ (US\$PPA)}/365)*15= 613,6 \text{ (US\$PPA)}.$$

$$\text{Indicador 2} = (6.017,74 \text{ (US\$PPA)*365)*15= 247,3 \text{ (US\$PPA)}$$

Los valores porcentuales:

$$\text{Indicador 1} = 613,6/14931,69 = 4,11\% \text{ (del salario base)}$$

$$\text{Indicador 2} = 247,3/ 27979 = 0,88\% \text{ (del PIB por trabajador)}$$

Teniendo en cuenta estos dos ítems, hasta el momento el "Costo del trabajo asalariado" representa el 12,3% del salario base. El "Costo mínimo del trabajo asalariado" representa el 2,65% del PIB por trabajador.

Contribuciones obligatorias: en los países de ALC, las contribuciones obligatorias pueden representar hasta un 30% adicional de los costos laborales adicionales pagaderos por los empleadores y los empleados. Calculamos el valor monetario de cada contribución teniendo en cuenta las bases de contribución y los límites inferiores determinados por la ley; por lo general, estos límites son iguales a los salarios mínimos.¹⁹ Estos cálculos están totalizados para empleados y empleadores considerando diferentes tasas para cada ítem. Los valores monetarios se transforman en dólares americanos PPA.

Por ejemplo, en Colombia, los empleados contribuyen para pensiones y beneficios de salud, mientras que los empleadores contribuyen a las pensiones, salud, riesgos de accidentes laborales, seguro de desempleo, protección social, formación y otros (consulte la Tabla A.2.2).

Tabla A.2.2. Contribuciones obligatorias en Colombia, 2014

¹⁹ Nuestros cálculos excluyen pagos en especie adicionales como alimentos, vivienda, vestimenta, etc., así como transferencias de ingresos.

Contribución	Descripción	Contribución del empleado	Contribución del empleador	Base de la contribución
<i>Pensiones</i>	Vejez, discapacidad y supervivencia	4%	12%	Salario neto para los empleados, salario bruto para los empleadores.
	Fondo de solidaridad	0-2%		Una tasa del 0% es aplicable para los trabajadores que ganan menos de 4 salarios mínimos (28 millones de pesos aproximadamente)
<i>Salud</i>	Enfermedad y maternidad	4%		Salario neto para los empleados, salario bruto para los empleadores.
<i>Laboral</i>	Accidentes de trabajo	-	0,348%	Aplicable para trabajadores que ganan más de 2 salarios mínimos
	Cesantías	-	8,30%	Salario neto para los empleados, salario bruto para los empleadores.
<i>Protección social</i>	Servicios de cuidado infantil (Instituto Colombiano de Bienestar familiar, ICBF)	-	3%	Aplicable para trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos
<i>Formación</i>	Financia a la agencia nacional de capacitación (Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA)	-	2%	Aplicable para trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos
<i>Otros</i>	Fondo de Compensación (subsídios para vivienda, educación, etc.)	-	4%	Salario neto para los empleados, salario bruto para los empleadores.

Las contribuciones de los empleadores suman 29,648% de los salarios brutos para los trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos. Sin embargo, el total aplicable para los trabajadores que ganan el salario promedio es del 24,648% (las contribuciones al SENA y al ICBF no son aplicables). Además, para los trabajadores que reciben el salario mínimo, los empleadores no tienen que pagar un seguro de accidentes de trabajo, por lo que las contribuciones obligatorias totales son del 24,3% del salario bruto.

El salario bruto para el Indicador 1 es el salario anual promedio más el aguinaldo, por lo que es 16.158,96 USD PPA. Para el Indicador 2, es el salario mínimo anual más el aguinaldo, que es igual a 6.512,35 USD PPA. Por lo tanto, en el primer caso las contribuciones obligatorias son 24,648% de 16.158,96 USD PPA, es decir, 3.982,86 USD PPA. Esta cantidad representa el 26,7% del salario base. Para el Indicador 2, las contribuciones obligatorias son del 24,3% de 6.512,35, es decir, 1.582,5 USD PPA, y representan el 5,7% del PIB por trabajador.

Las contribuciones de los empleados pueden sumar hasta 10% de los salarios netos para los trabajadores que ganan más de 4 salarios mínimos. Para los trabajadores con el salario promedio o el salario mínimo, no hay contribución al fondo de pensiones solidario, por lo que su contribución

equivale al 8% del salario base. En el primer caso (indicador 1), el valor es 1.194,5 USD PPA. Para el Indicador 2, el valor es 481,42 USD PPA. Estos representan el 8% del salario base y el 1,7% del PIB por trabajador, respectivamente.

En resumen, las contribuciones obligatorias representan el 34,7% del salario base (Indicador 1) y el 7,4% del PIB por trabajador (Indicador 2).

Provisiones para el despido (JSP): monetizamos los costos del aviso de despido y la indemnización por despido de la misma manera que calculamos el costo del aguinaldo y la licencia remunerada, que es la proporción del salario base que se debe pagar para cubrir estos costos. Estimamos dos medidas: el saldo que el empleador debe pagar en el momento del despido y el flujo que los empleadores necesitarían ahorrar anualmente para cubrir este evento.

$$JSP \text{ (saldo)} = \frac{\text{Salario base}}{365 \text{ días}} * 117,5 \text{ días}$$

El valor monetario de JSP sería:

$$\text{Indicador 1} = (14931,69 \text{ (US\$PPA)} / 365) * 117,5 = 4806,78 \text{ (US\$PPA)}.$$

$$\text{Indicador 2} = (6017,74 \text{ (US\$PPA)} * 365) / 117,5 = 1937,22 \text{ (US\$PPA)}$$

Los valores porcentuales:

$$\text{Indicador 1} = 4806,78 / 14931,69 = 32,2\% \text{ (del salario base)}$$

$$\text{Indicador 2} = 1937,22 / 27979 = 6,9\% \text{ (del PIB por trabajador)}$$

Y como usamos el caso de un trabajador con 5 años de antigüedad, el flujo es solo el saldo dividido entre 5. El indicador 1 sería el 6,4% (961,36 USD PPA) y el Indicador 2, el 1,4% (387,44 USD PPA).

Se debe calcular un componente adicional del Indicador 2, este es el valor porcentual que corresponde al salario mínimo anual. Entonces, para Colombia es 6017,74 (USD PPA) / 27979 (USD PPA), es decir 21,5%.

Después de calcular todos los elementos de los dos indicadores, los valores finales son:

- **El costo del trabajo asalariado en Colombia (Indicador 1): 53,4%** del salario base (8,22% de aguinaldo, 4,11% de licencia remunerada, 34,7% de contribuciones obligatorias y 6,4% de flujo para JSP).

- **El costo mínimo del trabajo asalariado en Colombia (Indicador 2): 32,9%** del PIB por

trabajador (salario mínimo 21,5%, aguinaldo 1,77%, licencia remunerada 0,88%, contribuciones obligatorias 7,4% y flujo para JSP 1,4%).

Tabla A.1. Salarios mínimos en países latinoamericanos

País	Frecuencia	Valor mensual 2013 (moneda local)	Valor mensual2013 (US\$ PPA)	Notas
Argentina	Mensual	3.229	882,77	Salario mensual promedio para el semestre
Bolivia	Mensual	1.200	371,40	
Brazil	Mensual	678	411,91	
Chile	Mensual	210.000	605,83	
Colombia	Diaria	589.500	501,48	Valor diario (19,650) multiplicado por 30 días.
Costa Rica	Mensual	282.042	777,74	Los salarios mínimos se establecen de acuerdo a la actividad económica. El promedio presentado en la tabla incluye los salarios de los trabajadores no calificados, semi-cualificados, calificados, especializados y el promedio de los trabajadores agrícolas.
Dom. Rep. (1)	Mensual	6.880	341,37	Valor de la OIT.
Ecuador	Mensual	318	578,18	
El Salvador	Diaria	189	383,02	Salario mensual promedio (salario diario multiplicado por 30 días) de cada industria.
Guatemala (2)	Diaria	2.363	631,55	Salario mensual promedio (salario diario multiplicado por 30 días) incluidos los salarios de los trabajadores agrícolas y los trabajadores no agrícolas (1)
Honduras	Mensual	6.770	673,11	Los salarios mínimos se establecen de acuerdo a la actividad económica. El valor en esta tabla corresponde al promedio de los salarios mensuales de cada actividad económica.
Jamaica (3)	Semanal	21.500	380,08	Valor semanal multiplicado por 4.3 semanas por mes.
México	Diaria	1.970	252,89	Los salarios mínimos se establecen de acuerdo a la zona geográfica. El valor presentado es el promedio de las tres zonas.
Nicaragua (3)	Mensual	3.802	405,36	Los salarios mínimos se establecen de acuerdo a la actividad económica. El valor en esta tabla corresponde al promedio de los salarios mensuales de cada actividad económica.
Panamá	Hora	460	777,03	Los salarios mínimos se establecen de acuerdo a la actividad económica. El valor en esta tabla corresponde al promedio de los salarios mensuales de cada actividad económica. El salario por hora se multiplica por 8 horas por día y por 30 días por mes.
Paraguay	Mensual	1.658.232	729,50	
Perú	Mensual	750	492,45	
Trinidad & Tobago	Mensual	2.167	564,38	
Uruguay	Mensual	7.920	457,99	
Venezuela	Mensual	2.711	685,44	Los salarios mínimos se establecen según la zona geográfica (urbana y rural). El valor presentado corresponde al promedio mensual del segundo semestre en las dos zonas.

Notas: (1) El salario mínimo se obtuvo de la OIT. (2) En Guatemala, para cálculos de costos laborales, el salario mínimo incluye la bonificación anual de 250 quetzales. (3) Los datos de Nicaragua y Jamaica se presentan para 2012 debido a la disponibilidad de la Encuesta de Hogares.

Tabla A.2. Otras contribuciones: tasas aplicables a los salarios promedio

	Otras Contribuciones del empleado					Otras Contribuciones de los empleadores					Otros Total				
	Acciden tes del trabajo	Seguro de desempleo	Formació n	Otros	Total	Accide ntes del trabaj o	Seguro de desempleo	Formaci ón	Otros	Total	Accident es del trabajo	Seguro de desempleo	Formaci ón	Otros	Total
ARG					-		0,9%		4,4%	5,3%	-	0,9%	-	4,4%	5,3%
BOL					-	1,7%				1,7%	1,7%	-	-	-	1,7%
BRA					-	1,0%	8,0%	1,0%	4,2%	14,2%	1,0%	8,0%	1,0%	4,2%	14,2%
CHL		0,6%		1,5%	2,1%	1,0%	2,4%		1,3%	4,6%	1,0%	3,0%	-	2,7%	6,7%
COL					-	0,3%	8,3%	0,0%	4,0%	12,6%	0,3%	8,3%	0,0%	4,0%	12,6%
CRI				1,0%	1,0%	0,3%	3,0%	1,5%	6,0%	10,8%	0,3%	3,0%	1,5%	7,0%	11,8%
DOM			0,5%		0,5%	1,2%		1,0%		2,2%	1,2%	-	1,5%	-	2,7%
ECU		2,0%		0,8%	2,8%	0,6%	1,0%		0,8%	2,3%	0,6%	3,0%	0,0%	1,6%	5,2%
GTM	1,0%				1,0%	3,0%		1,0%	1,0%	5,0%	4,0%	-	1,0%	1,0%	6,0%
HND				1,1%	1,1%	0,1%		0,7%	1,1%	2,0%	0,1%	-	0,7%	2,2%	3,1%
JAM				4,3%	4,3%			3,0%	6,5%	9,5%	-	-	3,0%	10,8%	13,8%
MEX					-	2,0%			6,0%	8,0%	2,0%	-	-	6,0%	8,0%
NIC					-	1,5%		2,0%	1,5%	5,0%	1,5%	-	2,0%	1,5%	5,0%
PAN				1,3%	1,3%	0,4%			1,5%	1,9%	0,4%	-	-	2,8%	3,2%
PER					-	0,6%	8,3%			9,0%	0,6%	8,3%	-	-	9,0%
PRY					-			1,0%		1,0%	-	-	1,0%	-	1,0%
SLV					-			1,0%		1,0%	-	-	1,0%	-	1,0%
TOT					-					-	-	-	-	-	-
URY				0,1%	0,1%	6,9%			0,1%	7,0%	6,9%	-	-	0,3%	7,2%
VEN			0,5%	1,5%	2,0%	0,8%	2,0%	2,0%	2,0%	6,8%	0,8%	2,0%	2,5%	3,5%	8,8%

Tabla A.3. Otras contribuciones: tasas y descripción

País	Empleado	Empleador
Argentina		Seguro de desempleo 0,9% Asignaciones familiares 4,4%
Bolivia		Accidentes del trabajo 1,7%
Brazil		Accidentes del trabajo - 1% Salario Educación - 2,5% FGTS - 8% Servicio Nacional de Aprendizaje - 1% Servicio Social – 1,5% Instituto Nacional de Colonización y Reforma Agraria – 0,2%
Chile	Seguro de desempleo 0,6% Comisión para AFP's – 1,48%	Accidentes del trabajo 1% Seguro de desempleo 2,4% Seguro por discapacidad: 1,26%
Colombia		Seguro de desempleo 8,3% Accidentes del trabajo 0,3% Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - 3% (aplicable para trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos). Servicio Nacional de Aprendizaje - 2% (aplicable para trabajadores que ganan más de 10 salarios mínimos). Cajas de Compensación Familiar - 4%
Costa Rica	Cuota Banco Popular -1%	Accidentes del trabajo 0,3% Seguro de desempleo 3% Asignaciones familiares 5% Cuota Banco Popular – 0,5% Instituto Nacional de Aprendizaje – 1,5% Instituto Mixto de Ayuda Social -0,5%
Ecuador	Seguro de desempleo 2% Seguro Social Campesino - 0,35% Ley orgánica de discapacidad – 0,10% Cargos de administración- 0,36%	Accidentes del trabajo 0,55% Seguro de desempleo 1% Seguro Social Campesino – 0,35% Cargos de administración – 0,44%
Guatemala	Accidentes del trabajo 1%	Accidentes del trabajo 3% Instituto Técnico de Capacitación y Productividad - INTECAP - 1% Instituto de Recreación de trabajadores del sector privado - IRTRA - 1%
Honduras	Fondo Social para la Vivienda - FOSOFI – 1.5%	Accidentes del trabajo 0,2% Instituto Nacional de Formación Profesional - INFOP - 1% Fondo Social para la Vivienda - FOSOFI - 1,5%
Jamaica	Fondo Nacional para la Vivienda - NHT - 2% Impuesto a la educación - 2,25%	Fondo Nacional para la Vivienda - NHT - 3% Impuesto a la educación - 3,5% Fondo HEART - 3%
México		Accidentes del trabajo 1,98% Guarderías y contribuciones sociales - 1% INFONAVIT (Vivienda) - 5%
Nicaragua		Accidentes del trabajo 1,5% Víctimas de guerra - 1,5% Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) - 2%

Panamá	Education insurance - 1,25%	Accidentes del trabajo 0,42% Seguro de educación – 1,5%
Perú		Compensación por tiempo de Servicios-8,3% Accidentes del trabajo 0,6%
Paraguay		Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral - SINAFOCAL- 1%
Dom. Republic	Instituto de Formación Profesional - INFOTEP - 0,05%	Accidentes del trabajo 1,2% Instituto de Formación Profesional - INFOTEP - 1%
El Salvador		INSAFORP - 1%
Uruguay	Fondo de Reversión Laboral (FRL) - 0,125%	Accidentes del trabajo 6,9% Fondo de Reversión Laboral (FRL) – 0,125%
Venezuela	Asignaciones familiares 0,5% Instituto Nacional de Cooperación Educativa - 0,5% Subsistema de Vivienda y Hábitat - 1%	Accidentes del trabajo 0,75% Seguro de desempleo 2% Instituto Nacional de Cooperación Educativa - 2% Subsistema de Vivienda y Hábitat - 2%