

# *Principales causas de la economía informal y algunas soluciones*

*(Trabajo íntegro para OIT)*

Octubre 2013  
Ciudad de Panamá

Miguel Ángel García Díaz  
Profesor colaborador economía aplicada  
Universidad Rey Juan Carlos Madrid



## Declaración de principios: Importancia del trabajo remunerado al cumplir una triple función:

Desde una perspectiva económica el trabajo está afectado por la oferta y la demanda (también de empleo) pero no es un mercado más porque afecta a muchos ámbitos de la vida de las personas.

1. Es una fuente de renta.
2. Desarrollo personal a través de la carrera profesional
3. Condiciona sus relaciones sociales

Toda persona que quiera trabajar debe poder hacerlo, como mínimo, en condiciones legales.  
No hay trabajadores con diferentes estatus legales

# *Contexto: globalización y cambios en las relaciones laborales*

## Profundos cambios en las relaciones económicas dentro del planeta

La profundización en la globalizaciones de las relaciones productivas y comerciales ha ampliado territorialmente las posibilidades de participación: países pobres y, sobre todo, emergentes

Aumento de la riqueza global y en otros lugares del planeta  
Acompañado de una mayor flexibilidad para adaptarse a demandas de productos en el mundo

→PERO no ha estado acompañado de suficientes cambios en el marco de relaciones laborales (reconocimiento de la relación laboral para asumir condiciones mínimas en condiciones laborales y remuneración

→ con reformas en la posición y modo de actuar en los países avanzados.

## Economía informal:

falta de acceso a los derechos regulados en un marco legal  
*"actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas"*.

Contrato de trabajo: Puerta de entrada a condiciones de trabajo y prestaciones contributivas, pero también al crédito

La actividad puede ser competitiva (vender producto)

pero limita  $\Delta$  productividad (uso de L,K)

--> restricción al crecimiento económico y cohesión social

En el análisis de las causas de la economía informal están buena parte de las soluciones aunque influye el modelo social y económico elegido

## Precariedad:

relación laboral no garantiza la percepción de prestaciones suficientes, tanto monetarias como sociales para alcanzar un nivel de vida digno, y las condiciones de trabajo conllevan inestabilidad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo por encima de un límite marcado como normal a partir de una mínima objetividad.

## *Diferencia entre economía informal y precariedad*

Concepto de informalidad tiene muchas interpretaciones pero se puede utilizar la incluida en la Recomendación N° 169 de la OIT sobre la política del empleo (1984): *"actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas"*.

No existe reconocimiento legal de la relación y los afectados no reciben protección jurídica alguna (en la relación laboral y prestaciones sociales contributivas). POBREZA

La precariedad en el empleo es un concepto bastante más amplio (ultimo párrafo p.5) hasta el punto que una ocupación catalogada como formal puede no alcanzar la categoría de trabajo decente. POBREZA RELATIVA

**concepto de trabajo decente:** todos los seres humanos tienen derecho a desarrollarse *"en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades"* (90° Conferencia OIT 2002)

# *1.- Causas de la economía informal*

## Vía expulsión

- Gastos mínimos (salario y cuotas): no se puede pagar o no se quiere pagar (rentabilidad empresa)

## Vía exclusión

- Falta de confianza en las instituciones → contrapartidas insuficientes entre pagos al sector público y servicios recibidos

# *Principales causas economía informal*

## Demografía y empleo de calidad

- Población activa y concentración en ciudades

## Perspectiva de ingresos/costes

- Valor añadido de los productos

## Democracia industrial

- Relaciones laborales (contrato y negociación colectiva)

## Solidez de las instituciones

- Equilibrio entre obligaciones/derechos



# *Dos tipos de causas explicativas de la economía informal (que se complementan)*

A) Vía Exclusión de los agentes económicos de la economía formal (derechos trabajo y algunos beneficios sector público) por diferentes motivos:

Imposibilidad (o negación) de pago de las condiciones mínimas establecidas por las autoridades (regulador público).

*Segmentación mercado laboral.*

Combinación de actividades de una empresa entre la formalidad e informalidad (pagos en B fuera de la legalidad).

B) Vía Escape (Hirschman, 1977). Decisión propia de no entrar en la formalidad por desconfianza en las instituciones al considerar que no les compensa los beneficios netos asociados a la decisión.

# Causas de las relaciones informales

## A) Variables demográficas y demanda de empleo

El crecimiento demográfico apoyado en varios factores, entre los que destaca el descenso de la mortalidad infantil, junto con el excedente de mano de obra provocado por las migraciones a los grandes núcleos urbanos, ha colaborado activamente a crear las relaciones informales (PREALC, 1990).

el sector informal es el producto de una lógica de la supervivencia, *"resultado de la presión del excedente de mano de obra por empleo, cuando los buenos empleos, generalmente en los sectores modernos, son insuficientes"* (TOKMAN, 2001) → El nivel de productividad del país es insuficiente para generar el número de empleos dignos que demanda la población activa.

El fenómeno de informalidad en las relaciones económicas se caracteriza por:

- Tener como objetivo principal la supervivencia económica del individuo y su familia.
- Concentrarse en actividades con muy poco capital financiero y humano (cualificación).
- Uso de la familia como mano de obra.

***Diferencia entre cuenta propia y ajena (el trabajador no tiene capacidad de decidir sobre el tipo de relación laboral)***

# Causas de las relaciones informales

## B) Incidencia de los costes

Competitividad de una empresa. Capacidad de vender sus productos a terceros obteniendo un beneficio (rentabilidad).

Ingresos > Gastos

Dentro de los gastos de una empresa están:  
Costes laborales: salario nomina + cuotas sociales  
Impuestos

**NO SON SOLO UN COSTE de la empresa**, también:  
+ Externalidades positivas: estabilización  
- Externalidades negativas: seg. ciudadana, salud pública, exclusión social

En la práctica es más complejo:

$I - G$  (total costes: laboral, energético, inversiones, financiero, ... ) =

Excedente bruto explotación (ebe) =

Reinversión en capital fijo (reposición + ampliación) + beneficio distribuido

La existencia de Ebe refleja capacidad de competencia de la empresa (supervivencia) pero no garantiza retribución suficiente a los agentes económicos (insuficiente beneficio o desequilibrada distribución de la renta)

# *Causas de las relaciones informales*

C) La producción de bienes y servicios con mayor valor añadido permite disponer de más renta para repartir entre los agentes económicos (trabajo y capital).

Permite fijar de costes laborales mínimos (salario mínimo y cuotas sociales). Menor valor añadido dificulta asumir costes mínimos fijados por las autoridades.

Ventajas:

Obliga a dirigir los recursos disponibles en las actividades que superen un umbral de rentabilidad → +VA, +estabilidad D Interna, +riqueza, +cohesión económica y social.

Las prestaciones sociales financiadas con cuotas e impuestos mejoran calidad de vida (cohesión social y económica) y colaboran a la función de estabilización macro.

Inconvenientes:

Impide creación de riqueza (encadenamiento de <CL, +cuota mercado, +empleo, +ingresos públicos).

Justifica la economía sumergida

# *Causas de las relaciones informales*

El valor de la producción no permite asumir los mínimos gastos (salario, cuotas e impuestos)

Externalizar actividades (o procesos de producción) con menor valor añadido entorpece la aplicación de costes mínimos legales al disponer la empresa de menor renta para distribuir entre trabajo y capital dentro del inherente conflicto de intereses entre las partes.

La externalización de actividades o procesos elimina la posibilidad de redistribución interna entre factores (o entre trabajadores) de un mayor valor añadido conseguido con la agrupación de tareas (Ejemplo: servicios de limpieza).

Con la segmentación (incluye trabajo cuenta propia a una sola empresa) no se consigue siempre la individualización de la relación laboral, pero sí se aísla un proceso de actividad.

**Concepto de FALSO AUTONOMO → perversión del origen de la relación laboral**

# *Causas de las relaciones informales*

D) No aplicación de la democracia industrial (extensión de la democracia política a las relaciones laborales)

La falta de democracia industrial incentiva la aparición de muestras de trabajo informal en actividades legales → búsqueda de beneficios fáciles a corto plazo sin estrategia de futuro.

El gobierno de la empresa apoyado únicamente en la propiedad (vs utilidad social a través de participación trabajadores) reduce su eficiencia y limita su sostenibilidad en el tiempo, al rechazar a los trabajadores y presencia del sector público en las relaciones económicas.

El grado de eficiencia en la gestión de la empresa e integración de los trabajadores es directamente proporcional al valor añadido y, por tanto, a la posibilidad de caer en la informalidad.

# *Causas de las relaciones informales*

E) Falta de confianza en las instituciones (efecto escape)

Proliferación de regulaciones públicas y cargas tributarias sin contrapartida adecuada (obligaciones/derechos).

No depende sólo de la intensidad de la relación sino de su calidad. Alejamiento del ciudadano (incumplimiento de sus obligaciones) cuando percibe corrupción en el uso del poder y discrecionalidad en el uso de sus prerrogativas (falta de equidad en el trato/discriminación negativa).

Último párrafo P.17

La presencia del sector público no está justificada en sí misma, tiene como origen fallos de mercado en eficiencia y equidad (paliados a través de la regulación, provisión, financiación y producción) que no deben trasladarse a fallos de gobierno.

El sector público necesita ingresos para sustentar las políticas (suficiencia) y la gestión debe ser honesta y eficiente.

De otra manera, se une el rechazo de quienes no lo necesitan bajo parámetros de equidad, con quienes, a pesar de necesitarlo, eligen a opción privada para satisfacer sus necesidades aunque no tengan problemas para pagar el acceso.

## causas

- Constatación de la existencia de la Economía informal
- Analizar las causas (expulsión/escape)

## modelo

- Hacia donde quiere ir la sociedad
- La economía informal (y la precariedad) es una opción o una etapa de tránsito
- Definir el modelo social y económico: normativa laboral y fiscal con garantía de cumplimiento → papel del sector público: regulación, provisión, financiación y producción

## Propuestas (realidad cada país)

- ¿Qué hacer?
- Para mejorar productividad economía (menor informalidad)
- Condiciones de transito de la economía informal (que hacer si no pueden asumir condiciones mínimas).



## 2.- Políticas laborales, económicas y sociales para combatir la informalidad

Objetivos:

*Tejido empresarial potente, diverso y estable mediante mayor productividad (L y K: capital fijo, intangible y humano) cohesión social y económica*



Ser más eficiente en el uso de los recursos y alcanzar un grado adecuado en la distribución de esfuerzos y renta (equidad)

¿Las relaciones informales (en el ámbito laboral y tributario) es un modelo social y económico alternativo o puede ser una etapa transitoria hacia uno mejor?



Puede haber eficiencia sin un mínimo grado de equidad

Una precisión previa

Incluso un modelo social con reducida presencia del sector público tiene incentivos para no apoyar las relaciones informales al ser sus regulaciones mínimas laborales y tributarias muy poco exigentes.

Mientras que es una rémora para el crecimiento (y la cohesión aunque no se priorice).

Estrategia marco a partir de fijar un umbral de costes mínimos:

*a) Fijar un umbral mínimo de costes y considerar ilegal las actividades que no cumplan los requisitos → riesgo economía sumergida.*

*b) Fijar un umbral mínimo de costes y considerar marginales las actividades que no lo cumplan (con norma específica para lo marginal o directamente ninguna) → riesgo de incentivo a quedar por debajo del umbral ante la permisividad legal*

Cualquiera de las elecciones debe contar con la garantía de cumplimiento de las normas aprobadas por las instituciones públicas por todos los actores para evitar incentivos perversos a la competencia desleal.

## *Incentivos a empresas y trabajadores para impulsar las relaciones laborales formales*

Conjugar incentivos a ambos para generar un bien compartido a empresas y trabajadores: la estabilidad (de las inversiones y del empleo) y la confianza de terceros.

Para la empresa: La estabilidad y la confianza influye positivamente en el crecimiento con menor oscilación de los ciclos que le beneficia para la supervivencia de la empresa y garantía de rentabilidad de sus inversiones.

Para el trabajador hay mayores posibilidades de mantener el empleo y mejorar su calidad de vida (condiciones de trabajo y remuneración total percibida)

# *El contrato de trabajo como umbral de entrada a las relaciones formales y la negociación colectiva como instrumento para optimizarlas*

Todas las relaciones mercantiles tienen sustento jurídico para conocer las condiciones y disponer de un tercero que intervenga en caso de conflicto.

El contrato de trabajo es el reconocimiento legal de la relación laboral: uno aporta su trabajo y el otro le remunera por su utilización en el proceso productivo.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA: defensa de los derechos de las dos partes desde una perspectiva colectiva que puede y debería, incluir muchos puntos comunes de ambos.

Puede tener diferentes dimensiones: control de contratos a organización del trabajo y decisiones estratégicas sobre futuro. Cuantas más funciones (cumplidas en la práctica) mayor posibilidad de integración de los trabajadores en el proyecto empresarial para incentivar la productividad (actitud y formación).

# Negociación colectiva y representación sindical

La negociación colectiva implica un intercambio entre el reconocimiento de la participación de los trabajadores a través de los sindicatos en la vida de la empresa y el ejercicio responsable de la prerrogativa alcanzada por ellos.

Defensa colectiva de los intereses de los trabajadores frente a la idea de la individualización de la relación laboral para conseguir una distribución factorial de la renta más favorable a los trabajadores y/o la posibilidad de aplicar también una distribución entre los propios trabajadores de la parte conseguida de renta, al establecer las remuneraciones mínimas por categorías y grupos profesionales.

La actuación sindical debe tratar de encontrar los equilibrios precisos para no provocar daños irrecuperables en la sostenibilidad de la empresa. La flexibilidad interna instrumentos para determinar las condiciones y remuneración de trabajo que permita a la empresa adaptarse a los cambios en las condiciones económicas y del mercado. EQUILIBRIO

También debe evitar procesos de rebelión de una parte de los trabajadores al no estar conformes con la retribución recibida por su aportación al proceso productivo (los que realizan trabajos más cualificados).

*Las prácticas excesivamente igualitarias alejadas de la medición del esfuerzo de los afectados pueden significar un peligro para la negociación colectiva que derive hacia posiciones más cercanas a la individualización de la relación laboral.*

## *Algunas ventajas para los trabajadores con la negociación colectiva*

- El aumento de la productividad mejora la posibilidad de disponer de mayores excedentes de explotación para la retribución de los factores productivos.
- Disponer de organizaciones del trabajo más racionales permite acceder a mejores condiciones de trabajo.
- La mayor cercanía con el proyecto empresarial abre la puerta a conseguir una superior realización personal en el desempeño de las tareas realizadas, al incluir la nueva organización del trabajo, entre otras cuestiones, procesos de formación continuos para adaptarse a las necesidades de la una empresa en evolución permanente.

## *Ventajas para la empresa con negociación colectiva*

- Aumento de la productividad total de los factores y mayor calidad del producto como consecuencia de un mayor esfuerzo y atención personal por parte de los trabajadores que permite a la empresa competir en mejores condiciones en un mercado cada vez más global.
- Reducción de la rotación del personal, del absentismo y de los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo.
- Disminución del número de conflictos laborales y mejora en las relaciones de directivos con trabajadores y sindicatos.
- Mayor disposición para el cambio como consecuencia de la participación de los subordinados en el proceso de decisión que ha dado como resultado los cambios.
- Más facilidad de gestión del factor trabajo al mejorar las respuestas positivas de los mismos a las órdenes de la dirección (menos necesidad de una supervisión estrecha y de aplicación de medidas disciplinarias).
- Mejora en la calidad de las decisiones directivas.



## *Condiciones imprescindibles para negociar*

→ Desde la empresa, es preciso reconocer y dar espacio al interlocutor, para después facilitar la información suficiente, a la vez que garantiza el cumplimiento de lo acordado.

→ La representación sindical necesita cualificación de los cuadros sindicales y coherencia con el objetivo buscado al tomar las decisiones, que deben combinar la búsqueda de las mejores condiciones laborales posibles de los trabajadores, con la supervivencia y, si es posible, mejora de la posición competitiva de la empresa.

Ambas partes, son responsables de asumir, explicar y cumplir el contenido de los acuerdos.

La regulación pública en el marco de relaciones laborales es imprescindible para la economía formal, pero la negociación colectiva solo puede prosperar por interés de las dos partes



# *Conocimiento de las ventajas de las relaciones formales*

Dos cuestiones importantes relacionadas entre sí:

- 1) Diferencia entre renta del trabajador y costes laborales de la empresa
- 2) Influencia modelo social elegido (nivel de presencia del sector público)

La renta total de las personas no se limita a sus ingresos monetarios cuando el sector público facilita prestaciones monetarias o en especie

**Renta del trabajador, coste laboral del empresario y brecha salarial**

		<i>Concepto de brecha fiscal: diferencia entre coste laboral para el empresario y salario monetario neto recibido por el trabajador (8 - A)</i>	<i>Concepto distribución renta</i>	
<b>A.- coste laboral empresario (1+2+3+4+5)</b>	1 (+)	Cuota del empleador a la Seguridad Social	salario diferido	<b>B.- Remuneración asalariados (1+2+3+4+5)</b>
	2 (+)	salario bruto en nómina	salario directo	
	3 (+)	retribuciones en especie	salario directo	
	4 (+)	fondos de pensiones (individuales o de empleo)	salario diferido	
	5	Indemnización por despido	salario posible si concurren causas	
	6 (-)	cuota trabajador a la Seguridad Social	salario diferido	
	7 (-)	Impuesto sobre la renta	contrato con Estado: aportación individual para desarrollar políticas públicas	
	8	<b>SALARIO monetario neto del trabajador (2-6-7)</b>		
	9 (+)	Los trabajadores reciben prestaciones sociales de carácter contributivo (calculadas de acuerdo a sus aportaciones con cotizaciones a la Seguridad Social)	Pagos realizados con las cotizaciones sociales SALARIO DIFERIDO	
	10 (+)	Los ciudadanos (incluye a los trabajadores) reciben los beneficios de las políticas públicas aplicadas (incluye prestaciones no contributivas y universales)	Pagos cubiertos con IMPUESTOS pagados por todos los ciudadanos	
		<b>RENTA DISPONIBLE del trabajador (8+9+10)</b>		

Elaboración propia

<b>Remuneración asalariados (1+2+3+4+5)</b>	<b>coste laboral empresario (1+2+3+4+5 )</b>	Cuota del empleador a la Seguridad Social	<b>Brecha salarial</b>	<b>Salario neto nómina</b>	<b>Renta neta total percibida por los trabajadores</b>
		salario bruto en nómina retribuciones en especie fondos de pensiones (individuales o de empleo) Indemnización por despido			
		(-) cuota trabajador a la Seguridad Social (-) Impuesto sobre la renta		prestaciones sociales contributivas  prestaciones sociales universales y no contributivas	

Coste Laboral Unitario (CLU) = Remuneración asalariados (RA) / Producción de la empresa

Como RA = salario medio por trabajador \* número de ocupados

Coste Laboral Unitario = (salario medio \* número de ocupados) / Producción de la empresa

Productividad por ocupado = Producción de la empresa / número de ocupados en la empresa

Coste Laboral Unitario = salario medio / Productividad por ocupado

# Modelo social y económico elegido

Amplio consenso en torno a la necesidad de disponer de competitividad y productividad → búsqueda de eficiencia.

Mucho menos en cuanto al grado de equidad → aversión a la desigualdad de la sociedad

Disponer de riqueza en un país no garantiza una distribución equilibrada con los esfuerzos y la necesidad (diferencia entre equidad e igualdad)

El grado de equidad no depende del nivel de renta aunque habitualmente sea peor a medida que se dispone de menos riqueza.

Mecanismos para compensar fallos de mercado y desequilibrios en equidad: regulación, provisión, financiación y producción; aplicadas mediante políticas de gasto (mínimo o superior) e ingreso (suficiencia y distribución justa de esfuerzos).

No incurrir en fallos de gobierno por el nepotismo, la corrupción o el trato discriminatorio → acumular capital cívico frente al free rider mediante una gestión honesta desde las instituciones

# Actuaciones en el terreno fiscal (tributos y políticas de gasto)

Todo país puede tener presencia del sector público aunque hay limitaciones cuando el nivel de renta es muy escaso (toda la renta se dirige a la supervivencia). Si no tiene muchos recursos será más modesta aunque alcance niveles similares de esfuerzo (% PIB).

Para tener gasto público es necesario disponer de recursos (la informalidad va en contra).

Cada modelo de prestaciones sociales (contributivo o universal) necesita ingresos específicos que afectan a las relaciones económicas (cuotas, impuestos, salario en nómina).

Diferencia entre impuestos y cuotas sociales en origen y destino

→ tener en cuenta situación económica y necesidades de la población

→ Las prestaciones económicas no pueden ser superiores a la renta que sustituyen

→ no generar incentivos perversos (prestaciones universales mayores que las contributivas).

Buscar suficiencia con bases imponibles amplias y sin proliferación de tributos.

Ante las diferencias de VA se pueden establecer exenciones o pagos únicos (monotributo), con etapas de transito para no resignarse ante la situación. Pero SIEMPRE CONTROL de su existencia.

Los trabajadores en la informalidad no tendrán cobertura en las prestaciones contributivas.

Opción de cobertura mediante prestaciones universales pero buscar incorporar otras al sistema contributivo mediante el reconocimiento de la relación laboral.

De otra forma, tendrá cobertura pequeña o se rebelarán quienes pagan cuotas sociales (relación pago/prestación) y peligra suficiencia Seguridad Social.

# *Estabilidad institucional*

FUKUYAMA, define a la confianza como “la expectativa que surge dentro de una comunidad de comportamiento normal, honesto y cooperativo, basada en unas normas, compartidas por todos los miembros de dicha comunidad”. De esta forma “cuando el 10% de la población de un país desobedece o ignora una ley, esto es un problema de aplicación de la ley. Pero si el grupo que desobedece representa el 40% o 50 % de la población, entonces se trata ya de un problema distinto, se trata de un problema de eficiencia social de la ley, que no puede ser solucionado sólo con la acción de la policía y las sanciones de los tribunales, sino que requiere un enfoque distinto y adecuado”.

*Fallos de gobierno → pérdida de legitimación social de las instituciones*

*Honestidad y transparencia en la gestión para su control democrático*



*Muchas gracias por vuestra atención*