



WORLD BANK GROUP

Business Ready (B-Ready) Taller Metodológico

Trabajo

Mayo de 2023

Dorina P. Georgieva, Economista

Grupo de Indicadores Globales, Economía del Desarrollo (DECIG)

Esquema Trabajo

1. Motivación

2. Indicadores:

a. Pilar I – Marco normativo: Calidad de la normativa laboral

b. Pilar II – Servicios Públicos: Idoneidad de los servicios públicos para el trabajo

c. Pilar III – Eficiencia: Eficiencia de la normativa laboral y los servicios públicos en la práctica

3. Puntuación Preliminar del Tema

4. Fuentes de Datos

5. Parámetros

6. Preselección y Selección de Expertos

1. Motivación – ¿Por qué es importante el Trabajo?

- El trabajo es probablemente el factor de producción más importante para la mayoría de las empresas.
- La normativa y los servicios públicos relacionados con el trabajo son motores fundamentales del desarrollo del sector privado desde la perspectiva de las empresas y de los trabajadores.
- La normativa laboral afecta la relación entre las empresas y sus empleados, así como a otro tipo de trabajadores en el sector informal o a aquellos que actualmente están desempleados.
- Los servicios públicos pueden proporcionar la infraestructura institucional necesaria para realizar inspecciones y auditorías laborales a fin de incentivar el cumplimiento.
- Se necesita normativa laboral sólida y equilibrada para que las empresas y los trabajadores se beneficien de un mercado laboral dinámico e innovador que no vaya en detrimento de la seguridad de los ingresos o los derechos básicos de los trabajadores.

2. Indicadores – Esquema



Marco normativo

Calidad de la normativa
laboral

1. Condiciones de los trabajadores
2. Restricciones y costos del empleo



Servicios públicos

Idoneidad de los servicios
públicos para el trabajo

1. Protección social
2. Marco institucional*



Eficiencia

Eficiencia de la normativa
laboral y los servicios públicos
en la práctica

1. Costos laborales no salariales
2. Restricciones y costos del empleo
3. Eficiencia de los servicios públicos

El símbolo * denota componentes que cubrirán la **adopción de tecnologías digitales**.

a. Pilar I – Calidad de la normativa laboral

1.1	Condiciones de los trabajadores
1.1.1	Salario mínimo
1.1.2	Igualdad, no discriminación y libertad de asociación
1.1.3	Edad mínima y trabajo forzoso
1.1.4	Seguridad ocupacional, salud, discriminación y violencia
1.1.5	Plazo de preaviso e indemnización por despido
1.2	Restricciones y costos del empleo
1.2.1	Horas de trabajo y contratos
1.2.2	Salario mínimo
1.2.3	Beneficios obligatorios
1.2.4	Requisitos para el despido
1.2.5	Costo del período de preaviso e indemnización por despido

a. Pilar I – Calidad de la normativa laboral

¿Qué cubre este Pilar y por qué es importante?

Categoría 1.1 – Condiciones de los trabajadores

- Esta categoría evalúa el marco normativo relacionado con las condiciones de los trabajadores, tales como: la determinación y actualización del salario mínimo; la igualdad, no discriminación y libertad de asociación; la edad mínima para trabajar y el trabajo forzoso; la seguridad ocupacional, salud, discriminación y violencia en el lugar de trabajo; y, por último, la normativa sobre el plazo de preaviso y la indemnización por despido.
- Un marco regulatorio claro en estas áreas salvaguarda las buenas condiciones laborales y permite que el entorno laboral sea más equitativo y productivo para los trabajadores del sector privado.



Categoría 1.2 – Restricciones y costos del empleo

- Esta categoría evalúa las restricciones legales y los costos en los que incurren las empresas cuando utilizan el trabajo como factor de producción. Las áreas medidas incluyen: las horas de trabajo y los contratos; el salario mínimo; los beneficios obligatorios para los trabajadores; los requisitos para el despido y el costo del período de preaviso y la indemnización por despido.
- Los costos excesivos vinculados con la seguridad social, el salario mínimo, las horas de trabajo restrictivas y los largos procedimientos de despido pueden reducir el empleo y limitar la flexibilidad de las empresas para adaptarse a las crisis o aumentar la producción.



a. Pilar I – Calidad de la normativa laboral

Puntuación preliminar

		No. de indicadores	PFE*	PBS*	Puntos totales	Puntos ajustados
1.1	Condiciones de los trabajadores	16	n.a	16	16	51.6
1.1.1	Salario mínimo	3	n.a.	3	3	9.7
1.1.2	Igualdad, no discriminación y libertad de asociación	3	n.a.	3	3	9.7
1.1.3	Edad mínima y trabajo forzoso	3	n.a.	3	3	9.7
1.1.4	Seguridad ocupacional, salud, discriminación y violencia	5	n.a.	5	5	16.1
1.1.5	Plazo de preaviso e indemnización por despido	2	n.a.	2	2	6.5
1.2	Restricciones y costos del empleo	13	11	4	15	48.4
1.2.1	Horas de trabajo y contratos	3	2	2	4	12.9
1.2.2	Salario mínimo	1	1	n.a.	1	3.2
1.2.3	Beneficios obligatorios	3	3	n.a.	3	9.7
1.2.4	Requisitos para el despido	4	3	2	5	16.1
1.2.5	Costo del período de preaviso e indemnización por despido	2	2	n.a.	2	6.5
Total		29	11	20	31	100

*La puntuación considera la perspectiva de los empresarios (puntos a la flexibilidad de la empresa) e intereses públicos más amplios (puntos a los beneficios sociales).

b. Pilar II – Idoneidad de los servicios públicos para el trabajo

2.1	Protección social
2.1.1	Disponibilidad de un seguro de desempleo provisto por el gobierno
2.1.2	Financiamiento del seguro de desempleo con ingresos tributarios generales
2.1.3	Disponibilidad de atención sanitaria universal
2.1.4	Financiamiento de la atención sanitaria con ingresos tributarios generales
2.1.5	Disponibilidad de regímenes de pensión por jubilación provistos por el gobierno
2.1.6	Financiamiento de pensiones no contributivas de jubilación con ingresos tributarios generales
2.2	Marco institucional
2.2.1	Servicios de empleo
2.2.2	Mecanismos de resolución de controversias laborales
2.2.3	Inspectorías de trabajo

b. Pilar II – Idoneidad de los servicios públicos para el trabajo

¿Qué cubre este Pilar y por qué es importante?

Categoría 2.1 – Protección social

- Esta categoría evalúa la disponibilidad de tres instrumentos de protección social: seguro de desempleo provisto por el gobierno, cobertura de atención sanitaria universal y regímenes de pensión provistos por el gobierno. También mide si cada instrumento es financiado con ingresos tributarios generales.
- La protección social ayuda a mejorar el capital humano y la productividad, así como a reducir las desigualdades en el mercado laboral. Si es financiada con ingresos generales, en lugar de impuestos laborales, la protección social hace que el trabajo sea menos costoso, más flexible y más atractivo para las empresas.



Categoría 2.2 – Marco institucional

- Esta categoría evalúa el marco institucional disponible para las empresas y los trabajadores, incluidos, los servicios de empleo, los mecanismos de resolución de controversias y las inspectorías laborales.
- Un conjunto de servicios públicos bien diseñado responde a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores. Los servicios públicos de empleo, los mecanismos alternativos de resolución de controversias laborales que sean imparciales y funcionen y las buenas prácticas para las inspectorías laborales protegen a los trabajadores, mejoran la eficiencia de las contrataciones y garantizan una resolución justa y costo-efectiva de los desacuerdos que surgen en el lugar de trabajo.



b. Pilar II – Idoneidad de los servicios públicos para el trabajo

Puntuación preliminar

		No. de indicadores	PFE*	PBS*	Puntos totales	Puntos ajustados
2.1	Protección social	6	3	3	6	33.3
2.1.1	Disponibilidad de un seguro de desempleo provisto por el gobierno	1	n.a.	1	1	5.6
2.1.2	Financiamiento del seguro de desempleo con ingresos tributarios generales	1	1	n.a.	1	5.6
2.1.3	Disponibilidad de atención sanitaria universal	1	n.a.	1	1	5.6
2.1.4	Financiamiento de la atención sanitaria con ingresos tributarios generales	1	1	n.a.	1	5.6
2.1.5	Disponibilidad de regímenes de pensión por jubilación provistos por el gobierno	1	n.a.	1	1	5.6
2.1.6	Financiamiento de pensiones no contributivas de jubilación con ingresos tributarios generales	1	1	n.a.	1	5.6
2.2	Marco institucional	7	5	7	12	66.7
2.2.1	Servicios de empleo	2	2	2	4	22.2
2.2.2	Mecanismos de resolución de controversias laborales	2	2	2	4	22.2
2.2.3	Inspectorías de trabajo	3	1	3	4	22.2
Total		13	8	10	18	100

*La puntuación considera la perspectiva de los empresarios (puntos a la flexibilidad de la empresa) e intereses públicos más amplios (puntos a los beneficios sociales).

c. Pilar III – Eficiencia de la normativa laboral y los servicios públicos en la práctica

3.1	Costos laborales no salariales
3.1.1	Costo de las contribuciones sociales
3.2	Restricciones y costos del empleo
3.2.1	Proporción de vacantes cubiertas
3.2.2	Restricciones normativas para la contratación
3.2.3	Tiempo y costo del despido
3.3	Eficiencia de los servicios públicos
3.3.1	Tiempo y costo para resolver una controversia laboral
3.3.2	Inspectorías de trabajo

c. Pilar III – Eficiencia de la normativa laboral y los servicios públicos en la práctica

¿Qué cubre este Pilar y por qué es importante?

Categoría 3.1 – Costos laborales no salariales

- Esta categoría evalúa la carga de los costos de las contribuciones sociales para las empresas. Específicamente, recolecta datos de las empresas sobre sus costos anuales totales relacionados con los pagos a la seguridad social y los impuestos laborales.
- Una menor carga para las empresas mejora el desempeño del sector privado, lo que contribuye a una mayor creación de empleo y crecimiento económico.



Categoría 3.2 – Restricciones y costos del empleo

- Esta categoría evalúa la carga de la normativa sobre la contratación y despido para las empresas, midiendo la proporción de vacantes cubiertas, restricciones normativas para la contratación y el tiempo y el costo de despedir a un trabajador en la práctica.
- Menores restricciones para el empleo, costos de contratación y despido permiten a las empresas concentrarse en actividades más productivas, como la contratación de trabajadores de manera formal en lugar de informal.



Categoría 3.3 – Eficiencia de los servicios públicos

- Esta categoría evalúa qué tan efectivos son los servicios públicos para resolver una controversia laboral e informar sobre las inspecciones laborales.
- Los servicios públicos eficientes, tales como los tribunales laborales y las inspectorías laborales, permiten a las empresas utilizar sus recursos de manera más efectiva puesto que no se ven envueltas en procesos judiciales largos y garantizan la rendición de cuentas después de las inspecciones.



c. Pilar III – Eficiencia de la normativa laboral y los servicios públicos en la práctica

Puntuación preliminar

		No. de indicadores	Puntos ajustados*
3.1	Costos laborales no salariales	1	33.3
3.1.1	Costo de las contribuciones sociales	1	33.3
3.2	Restricciones y costos del empleo	4	33.3
3.2.1	Proporción de vacantes cubiertas	1	8.3
3.2.2	Restricciones normativas para la contratación	1	8.3
3.2.3	Tiempo y costo del despido	2	16.6
3.3	Eficiencia de los servicios públicos	3	33.3
3.3.1	Tiempo y costo para resolver una controversia laboral	2	22.2
3.3.2	Inspectorías de trabajo	1	11.1
Total		8	100

*La puntuación en el Pilar III considera únicamente la perspectiva de los empresarios (puntos a la flexibilidad de la empresa). Para cada indicador la puntuación se calcula usando el enfoque de “distancia a la frontera”. Cada categoría del Pilar III tiene la misma ponderación. Al interior de cada categoría, cada subcategoría también tiene la misma ponderación.

3. Puntuación Preliminar del Tema

Pilar	Título	No. de indicadores	PFE	PBS	Puntos totales	Puntos ajustados	Ponderación
I	Marco normativo: Calidad de la normativa laboral	29	11	20	31	100	0.33
II	Servicios públicos: Idoneidad de los servicios públicos para el trabajo	13	8	10	18	100	0.33
III	Eficiencia: Eficiencia de la normativa laboral y los servicios públicos en la práctica	8	100	n.a.	100	100	0.33

4. Fuentes de Datos

Fuentes para la recopilación de datos:

Pilares I y II

- **Expertos del sector privado:** abogados con experiencia en derecho laboral y de la seguridad social y su ejercicio.

Pilar III

- **Encuestas de Empresas:** datos sobre el tiempo y costo de despido de empleados, tiempo y costo para resolver una controversia laboral e inspecciones laborales según la experiencia de las empresas en la práctica, proporción de vacantes cubiertas y efecto reportado de la normativa en la contratación.

Fuentes para la validación de datos (para los cuestionarios de expertos):

- **Expertos del sector público:** ministerios de trabajo, cámaras de comercio e inspectorías de trabajo.

5. Parámetros para las Consultas con Expertos

Parámetros Generales

Ubicación de la empresa

Ciudad más grande



La ubicación de las empresas determina las leyes aplicables relativas a las empresas y los trabajadores, además de la disponibilidad y efectividad de los servicios públicos.

Perfil de la firma

La empresa es una empresa constituida del sector privado con menos de 250 empleados en la industria de servicios, salvo que se indique algo diferente.



El tipo de empresa determina su interacción con la ley aplicable, ya que muchas economías tienen normativa diferente según el tamaño y el sector en el que opera la empresa.

Tipo de trabajador

Persona natural, mayor de 25 años, contratada como trabajador permanente, que tiene una relación laboral formal con una empresa del sector privado. El trabajador es un nacional del país que trabaja en el sector de servicios, salvo que se indique algo diferente.



El tipo de trabajador determina su interacción con la ley aplicable. También existe una gran variedad de arreglos contractuales que tienen diferentes impactos en los trabajadores.

6. Preselección y Selección de Expertos

Profesiones relevantes de los expertos:

- Abogados laboristas, expertos en protección social.

Áreas relevantes de especialización:

- Áreas específicas del derecho laboral (entre otras); procedimientos de despido, discriminación en el lugar de trabajo, denuncias laborales, resolución de conflictos laborales, inspecciones laborales.

Evaluación del conocimiento y la experiencia de los expertos relacionados con la normativa laboral y los servicios públicos en la práctica:

- Conocimiento del código laboral aplicable, así como de las leyes y reglamentos que afectan a las empresas y a los trabajadores, conocimiento de las leyes y reglamentos de protección social, experiencia en denuncias laborales, experiencia en el uso de mecanismos de resolución de conflictos laborales, conocimiento del funcionamiento de inspectorías de trabajo y servicios de empleo.



WORLD BANK GROUP

Gracias

Q&A

Trabajo

Mayo de 2023

Grupo de Indicadores Globales, Economía del Desarrollo (DECIG)