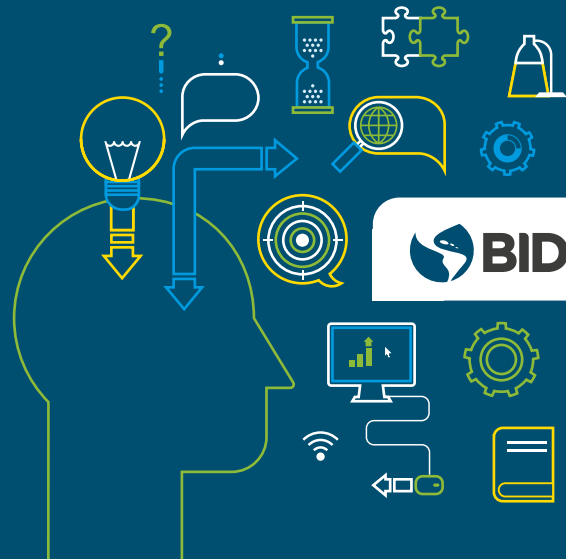


¿Los efectos indirectos de vigilar el cumplimiento de las cuotas de empleo por discapacidad mejoran su efectividad?

N.º 139 | Diciembre de 2024

Autores: Samuel Berlinski y Jessica Gagete-Miranda.



El cumplimiento de las cuotas de empleo por discapacidad mediante inspecciones y multas aumenta la contratación de personas con discapacidad en aproximadamente un 7%.



En comparación con las multas directas, los efectos indirectos en las redes empresariales de castigar el incumplimiento pueden tener hasta dos veces el impacto en el empleo por discapacidad.



Las estrategias focalizadas de vigilancia de las normas pueden amplificar la efectividad de las políticas más allá de las empresas directamente afectadas incluso en economías con un cumplimiento bajo de las normas.



CONTEXTO

Numerosos países han implementado cuotas de empleo para promover la contratación de personas con discapacidad, pero el cumplimiento suele ser bajo, sobre todo en las economías en desarrollo. La ley de cuotas de Brasil, introducida en 1991, requiere a las empresas con más de 100 empleados reservar entre el 2% y el 5% de los puestos para personas con discapacidad. Sin embargo, la vigilancia del cumplimiento fue mínima hasta 2012, cuando se implementaron los nuevos procedimientos de inspección. Este estudio analiza cómo castigar el incumplimiento de la ley de cuotas tiene un impacto en la contratación y en cómo la información sobre la vigilancia del cumplimiento se difunde en las redes empresariales para influir más ampliamente en el cumplimiento.



PROYECTO

Analizamos datos administrativos sobre el empleo formal y las inspecciones laborales en Brasil entre 2007 y 2018. Utilizamos un diseño de diferencia en discontinuidad para medir el efecto de la vigilancia a partir de 2012 en las cuotas en las empresas justo por encima versus por debajo del umbral de la cuota de 100 empleados. Para evaluar los efectos indirectos, analizamos cómo las multas en la red de una empresa (empresas vecinas, empresas con propiedad compartida o empresas que comparten personal de recursos humanos) tuvo un impacto en la contratación de los trabajadores con discapacidad en empresas no directamente multadas.

RESULTADOS

La introducción de procedimientos más estrictos de vigilancia del cumplimiento en 2012 generó varios resultados dignos de mención. Éstos incluyen los siguientes: i) un aumento de 2,4 puntos porcentuales en la probabilidad de inspección de las empresas por encima del umbral de la cuota; ii) un aumento de 1,2 puntos porcentuales (44%) en la probabilidad de recibir una multa relacionada con la cuota; y iii) un aumento de 6,9% en la contratación de personas con discapacidad en las empresas por encima del umbral.

Concepto clave

LEY DE CUOTAS

una regulación que requiere a las empresas que superan un cierto tamaño a emplear a un porcentaje mínimo de trabajadores de un grupo específico, en este caso, personas con discapacidad.



Además de estos efectos directos, encontramos importantes efectos indirectos a través de las redes empresariales, como se muestra en el [Gráfico 1](#). En particular, cuando una empresa en la red era multada, otras empresas aumentaban la contratación de trabajadores discapacitados en un promedio de 4,6%-7,4%, y los efectos eran más marcados en empresas que todavía no cumplían las cuotas. Estos efectos indirectos ocurrieron sin aumentar las tasas de inspección, lo que sugiere que el mecanismo empleado fue el intercambio de información. Las redes vecinas y las redes de recursos humanos produjeron efectos indirectos totales mayores que las redes de propiedad debido a su mayor tamaño, y se estimó que esos efectos aumentaban la contratación de trabajadores con discapacidad más que las multas directas por sí solas en casi el doble.

Si bien este estudio no encontró evidencia de efectos indirectos negativos debido al aumento de la vigilancia del cumplimiento, la investigación futura debería explorar las consecuencias no intencionadas potenciales en otros contextos regulatorios.



IMPLICACIONES PARA LAS POLÍTICAS

Dar cuenta de los efectos indirectos es crucial cuando se evalúa el costo-efectividad de las iniciativas de vigilancia del cumplimiento, dado que el impacto total de esas iniciativas puede ser mucho mayor que los efectos directos por sí solos. Los efectos observados en este estudio pueden regir en otras regulaciones laborales, y mejorar potencialmente el cumplimiento en diversos ámbitos de las políticas.

Las conclusiones también proporcionan la base para el diseño y la implementación futura de políticas. Por ejemplo, centrarse en las inspecciones y multas en sectores con una mayor densidad de empresas podría maximizar los efectos indirectos y el impacto general. Además, la divulgación activa de información sobre las medidas de vigilancia del cumplimiento a través de las redes empresariales puede aumentar el cumplimiento sin requerir inspecciones adicionales. **La combinación de las políticas de cuota con una vigilancia robusta y focalizada del cumplimiento, además de las campañas de información, pueden aumentar efectivamente el empleo de personas con discapacidad.**

Concepto clave

EFFECTOS INDIRECTOS DE LA VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO



El fenómeno por el cual cuando se hace cumplir las regulaciones en una empresa se influye en el comportamiento de otras empresas no directamente sujetas a medidas de vigilancia del cumplimiento.

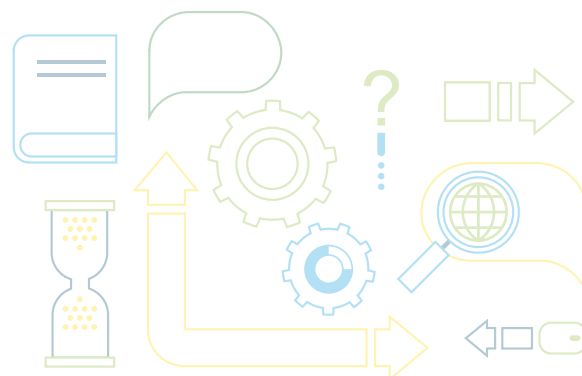
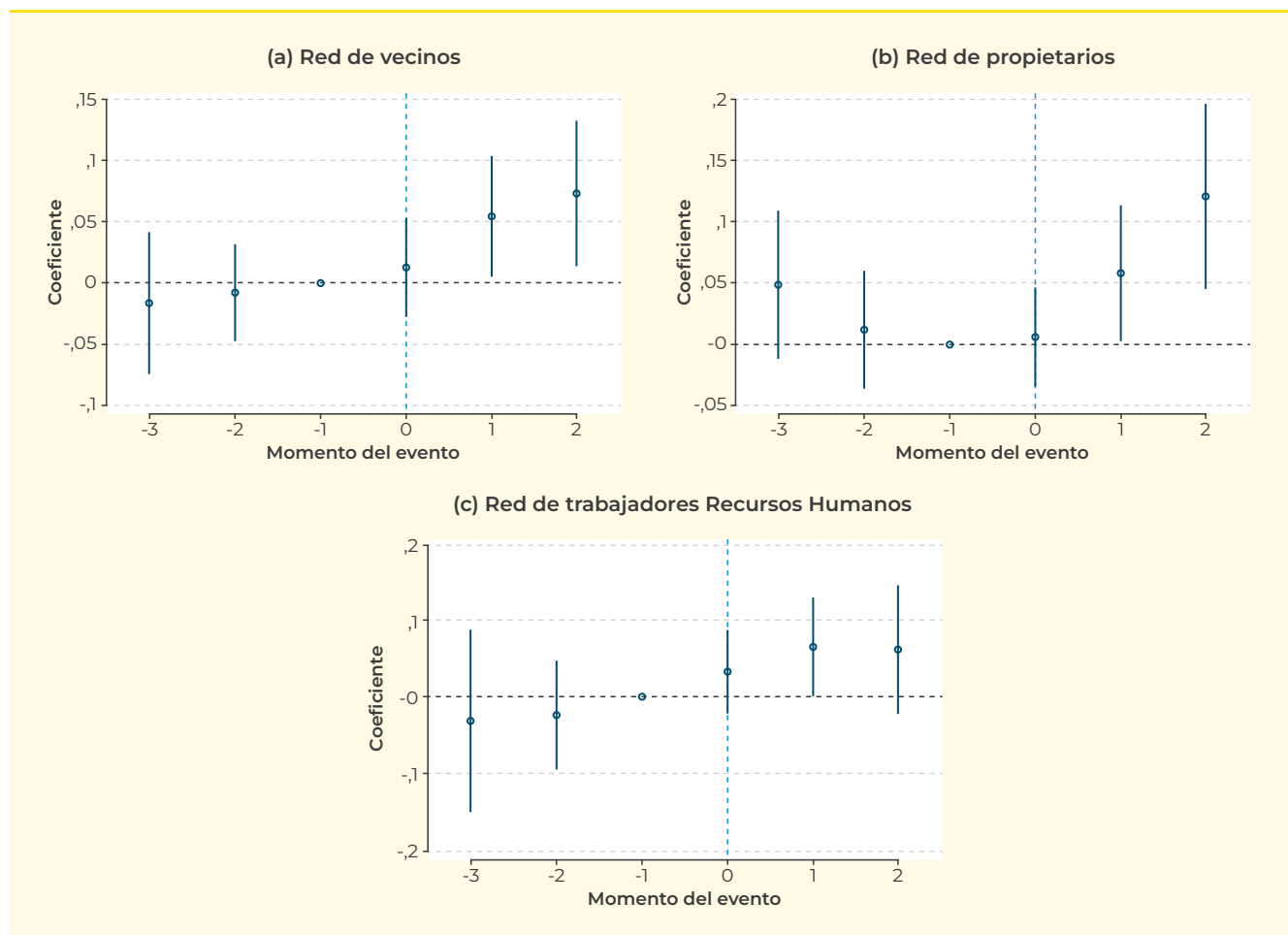


GRÁFICO 1. Vigilancia del cumplimiento de la ley en las redes empresariales y número de trabajadores con discapacidad



Nota: Estos gráficos presentan estimaciones de Berlinski y Gagete-Miranda (2024). La variable dependiente es la transformación del seno hiperbólico del número de trabajadores discapacitados en la empresa. La muestra comprende empresas con más de 100 trabajadores, que no recibieron una multa relacionada a la ley de cuotas (QL) en $t = 0$. “Cumplidores parciales” son las empresas que tenían al menos el 50% del número de trabajadores con una discapacidad que debían tener según la cuota. “Momento del evento” es el momento después de la ocurrencia de la multa QL en la red de la empresa. Todas las estimaciones incluyen efectos fijos de cohorte y ciudad por año. En los gráficos el intervalo de confianza es del 90%.

ESTUDIO COMPLETO

Berlinski, Samuel y Jessica Gagete-Miranda. 2024. “Enforcement Spillovers under Different Networks: The Case of Quotas for Persons with Disabilities in Brazil.” Documento de trabajo del BID No. 1613. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0013112>.

Departamento de Investigación y Economista Jefe

El Departamento de Investigación y Economista Jefe es un generador de ideas innovadoras que apoyan la agenda de políticas estratégicas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y sus países miembros con el fin de lograr un desarrollo económico sostenible y equitativo de la región. Para maximizar el impacto de su investigación, el Departamento de Investigación lleva a cabo actividades que sirven de insumos a otros departamentos del Banco, los gobiernos, la comunidad académica y la sociedad civil en la región.

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. 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 Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). 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 y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa.

