



Recuadro 2

PRODUCTIVIDAD LABORAL: EL PERÚ EN UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y REGIONAL

El crecimiento de la productividad laboral, medido como la variación porcentual del producto por trabajador, es un indicador de las ganancias en la contribución promedio de cada trabajador al PBI.

La evidencia internacional disponible para la última década muestra que el Perú se encuentra en el Top 20 a nivel mundial de países en términos de crecimiento de la productividad laboral (puesto 20 entre 122 países), destacando también como la economía de América Latina con mayor crecimiento del producto por trabajador durante el periodo 2003-2013.



Entre otros factores, esta evolución positiva de la productividad laboral en el Perú es explicada por un entorno caracterizado por graduales mejoras del clima de negocios, proceso de creciente apertura comercial y diversificación de mercados, significativa importación de bienes de capital, mayor Inversión Directa Extranjera y moderada mejora del capital humano (aumento de los años de escolaridad de la PEA ocupada, principalmente).

Sin embargo, a pesar de los avances recientes, el nivel de la productividad por trabajador² en el Perú es todavía relativamente bajo según estándares internacionales lo que sugiere que existe un amplio potencial para el crecimiento de la productividad laboral del país.

Al año 2013, la evidencia internacional muestra que el Perú se encuentra en el puesto 77 entre 122 países a nivel mundial en términos de nivel de la productividad laboral. A nivel regional, el Perú ocupa el puesto 10 entre

2 El nivel de productividad laboral es calculado como el producto promedio por trabajador, indicador relevante para la comparación internacional de la productividad de una economía. No obstante, cabe precisar que este indicador: i) no provee información sobre la contribución del aumento de la oferta laboral al PBI (producto marginal del trabajo); ii) no presenta información sobre la heterogeneidad de la oferta laboral; y iii) no se explica exclusivamente por la calidad del capital humano sino también por el nivel y calidad del capital físico así como por la eficiencia de los procesos tecnológicos (Productividad Total de Factores, PTF).

14 economías en términos de producto por trabajador en el año 2013. Por tanto, hay un amplio margen para introducir mejoras, destacando la necesidad de mejorar la calidad de la educación a todo nivel. La provisión de mayor información sobre la demanda laboral del mercado y la calidad de la oferta educativa contribuiría al proceso de mejora del capital humano.



A pesar de las mejoras recientes en productividad, la evidencia a nivel nacional y regional sugiere que la regulación laboral en el Perú es relativamente costosa para el nivel de productividad laboral promedio. Así, la dificultad de las empresas (en particular las de menor tamaño) para hacer frente a los costos exigidos por nuestra legislación laboral explicaría el alto grado de informalidad. El Perú está en el puesto 129 entre 148 economías en términos de flexibilidad de las prácticas de contratación y despido según el Índice de Competitividad Global 2013-14 del Foro Económico Mundial. Algunos de los factores que explican este alto grado de rigidez de nuestra legislación laboral son:

- El salario mínimo legal (RMV) en el Perú (medido como porcentaje del producto por trabajador, 35 por ciento) supera al del 63 por ciento de países del mundo. Así, a pesar de que existe un régimen laboral especial de relativa menor rigidez para las MYPE, el 68 por ciento de trabajadores de microempresas (1,8 millones de personas) percibe un salario menor a la RMV consistente con el bajo nivel de productividad, lo que determina que se encuentren en situación de informalidad.
- El costo laboral no salarial (CTS, vacaciones, entre otros) que enfrenta la Mediana y Gran Empresa se estima en un 57 por ciento adicional al salario. Según el BID (2010), los costos laborales no salariales en el Perú son los más altos de la región.
- Considerando a la Mediana y Gran Empresa, en el Perú la indemnización por despido alcanza una remuneración y media por cada año de servicio, hasta un máximo de 1 año de salario del trabajador: el 94 por ciento de países del mundo presenta una indemnización menor.
- La legislación laboral prohíbe la contratación de trabajadores a plazo fijo para labores permanentes: el 59 por ciento de países a nivel mundial lo permite.





-
- Para las grandes empresas, los requerimientos para cumplir con las exigencias legales de seguridad y salud en el trabajo representan un gasto superior a S/. 400 mil / año. Adicionalmente, esta norma incorpora sanciones penales para los empleadores de hasta 10 años de prisión efectiva, lo cual no guarda proporcionalidad con las penalidades de otros delitos más graves o con la legislación internacional comparada.

Este alto nivel de rigidez laboral en un contexto de baja productividad laboral relativa (puesto 77 de 122 países) contribuye a explicar por qué, según la OIT, la informalidad laboral en el Perú sea cercana al 69 por ciento, significativamente superior al promedio de la región de 48 por ciento.

Por ello, la evidencia sugiere que el incremento de la formalidad laboral y la competitividad del país requiere medidas de flexibilización laboral, tales como el establecimiento de prácticas de contratación y despido acorde a estándares internacionales y la revisión del marco regulatorio de leyes laborales que podrían generar desincentivos para la formalidad (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, por ejemplo).
