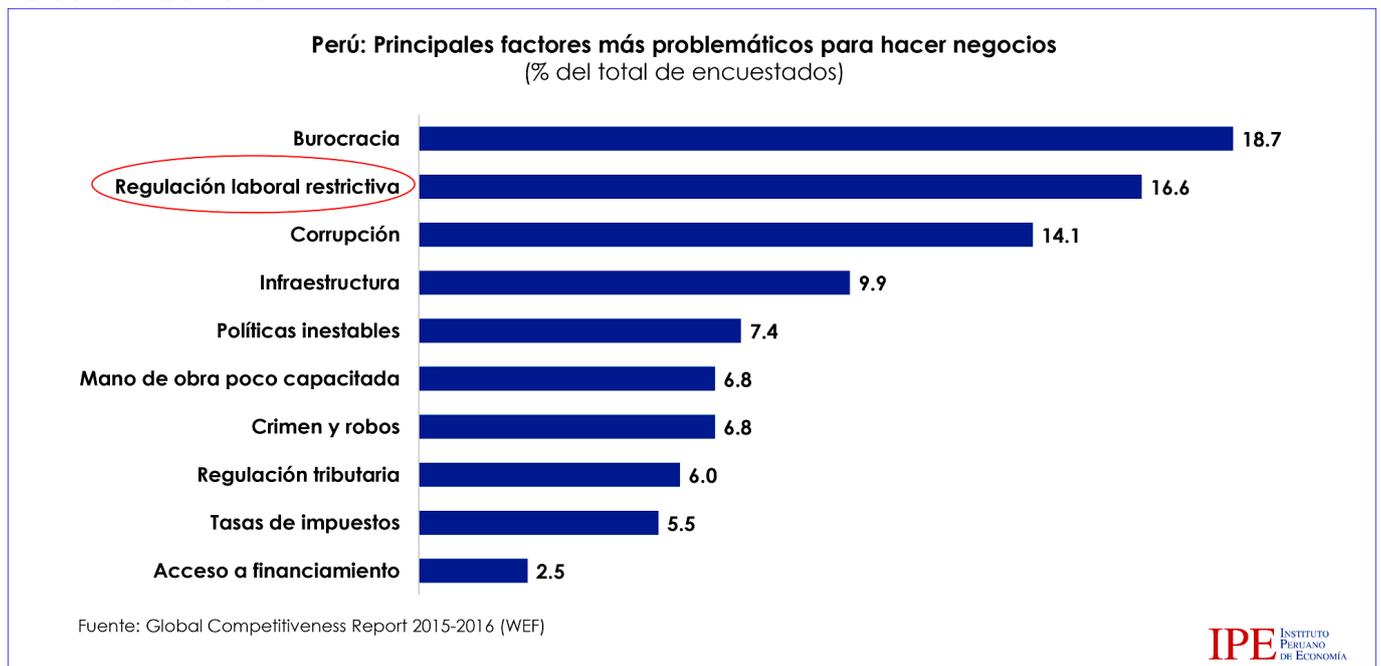


Informalidad y Productividad

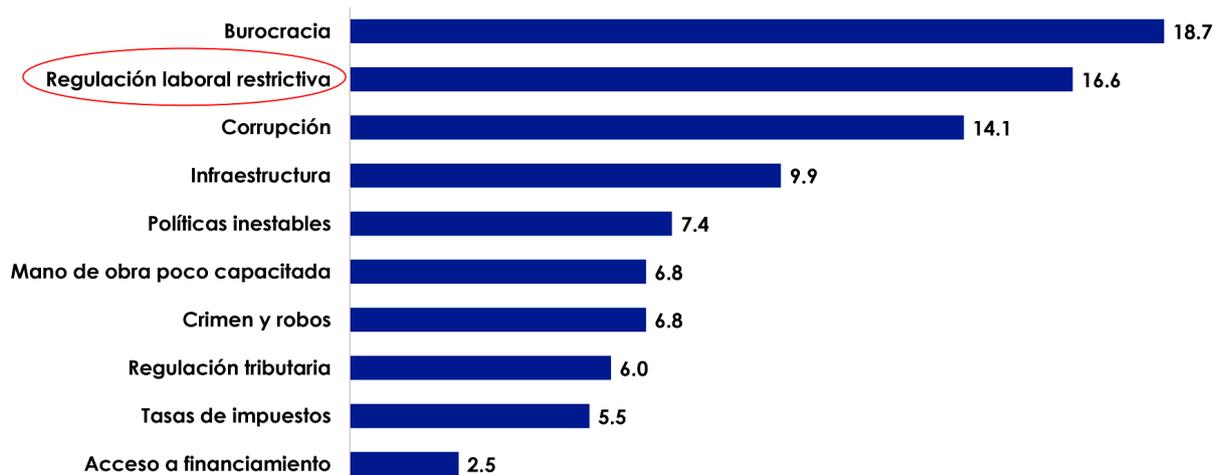
13 de Abril de 2016



El 73% de la Población Económicamente Activa (PEA) empleada en el Perú es informal, afirma la última entrega del Instituto Peruano de Economía (IPE) sobre [Empleo: Informalidad Y Productividad](#). Esto se debería en gran medida a la rigidez laboral del país, por lo que se deberían implementar reformas que permitan reducir los niveles de informalidad que además afectan la productividad de una buena parte de las empresas que operan en ese ambiente societario.

De acuerdo al Informe de Competitividad Global del Foro Económico Mundial, la rigidez laboral es la segunda barrera más alta para hacer negocios en el Perú y que nos resta competitividad. Este reporte ubicó a Perú en el puesto 133 de 140 países en la facilidad de las empresas para contratar y despedir trabajadores. Aunque la organización alabó al Perú en la flexibilidad para la determinación de los salarios por parte de los empleadores, considera que las prácticas de contratación y despido de los empleados, así como el régimen de impuestos, reducen el incentivo para generar empleo.

Perú: Principales factores más problemáticos para hacer negocios
(% del total de encuestados)



Fuente: Global Competitiveness Report 2015-2016 (WEF)

IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA

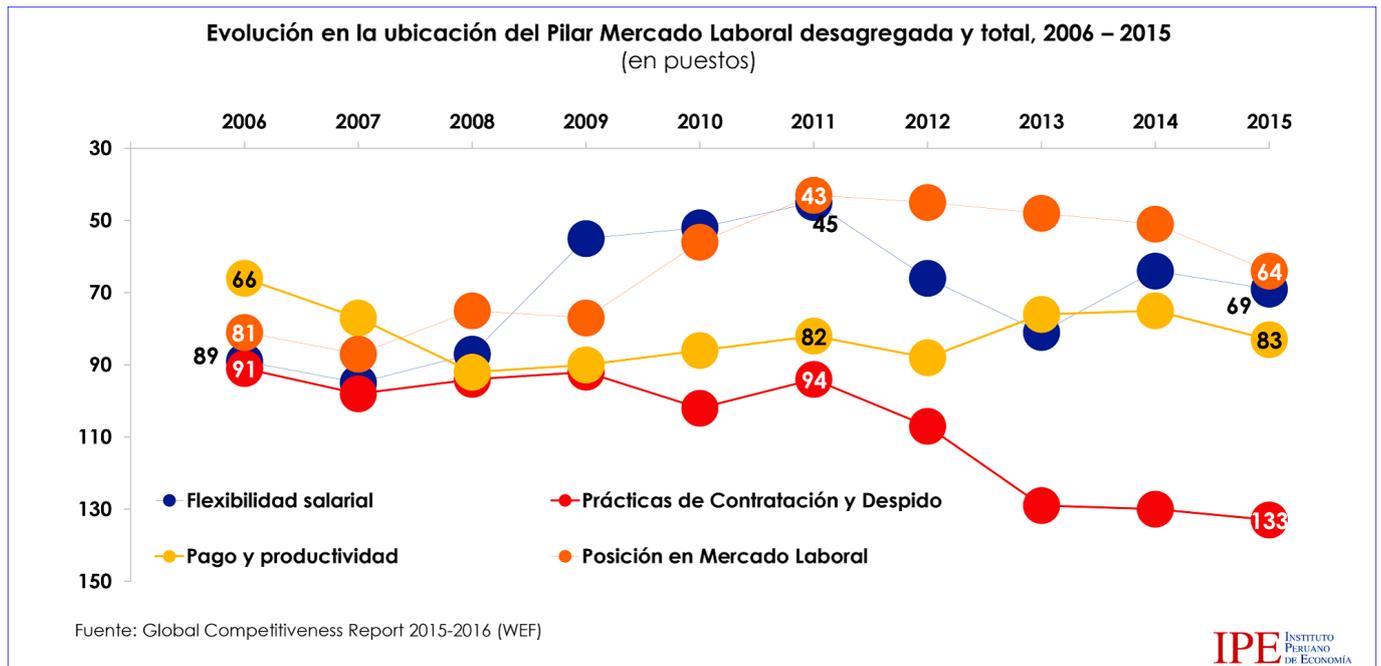
De acuerdo con la legislación peruana, un trabajador sólo puede ser despedido por razones específicas señaladas en la legislación laboral. Si un trabajador demuestra que su empleador lo despidió arbitrariamente, tiene derecho a una indemnización equivalente a la paga de un salario y medio del mes por cada año trabajado para la empresa, con un mínimo de tres meses y un máximo de doce, o el derecho que ser trasladado a una posición diferente dentro de la empresa.

Los trabajadores formales en el Perú también tienen derecho a 30 días de vacaciones al año (13 de los cuales son pagados), dos gratificaciones anuales equivalentes a un mes de salario, seguro médico, seguro de vida, seguro de desempleo y una pequeña remuneración adicional para aquellos que tienen hijos.

Agravando esta situación, durante los primeros años del siglo XXI, los tribunales, especialmente el Tribunal Constitucional, ha generado precedentes que están determinando paulatinamente la estabilidad absoluta de empleo. Peor aun, hay regímenes especiales 'secretos' como el que acaba de denunciar el Primer Ministro Pedro Cateriano, que explicó que en la desastrosa empresa pública de servicios de agua y desagüe, Sedapal, hay una planilla dorada por la cual los trabajadores en un número de dos mil, tienen derecho a dar sus trabajos en herencia a sus familiares. El colmo de los colmos, los trabajadores son dueños de sus empleos y además, algunos venden el agua como negocio personal, según denunció otro ministro hace unos meses.

Como se puede observar en el gráfico inferior, en los últimos 5 años hemos retrocedido en casi todos los indicadores de eficiencia del mercado laboral con respecto al 2011. Además, en los últimos años, hubo un deterioro considerable en las prácticas de contratación y despido. Nos encontramos entre los países con peores prácticas de contratación y despido en América Latina (puesto 133 de 140 según el

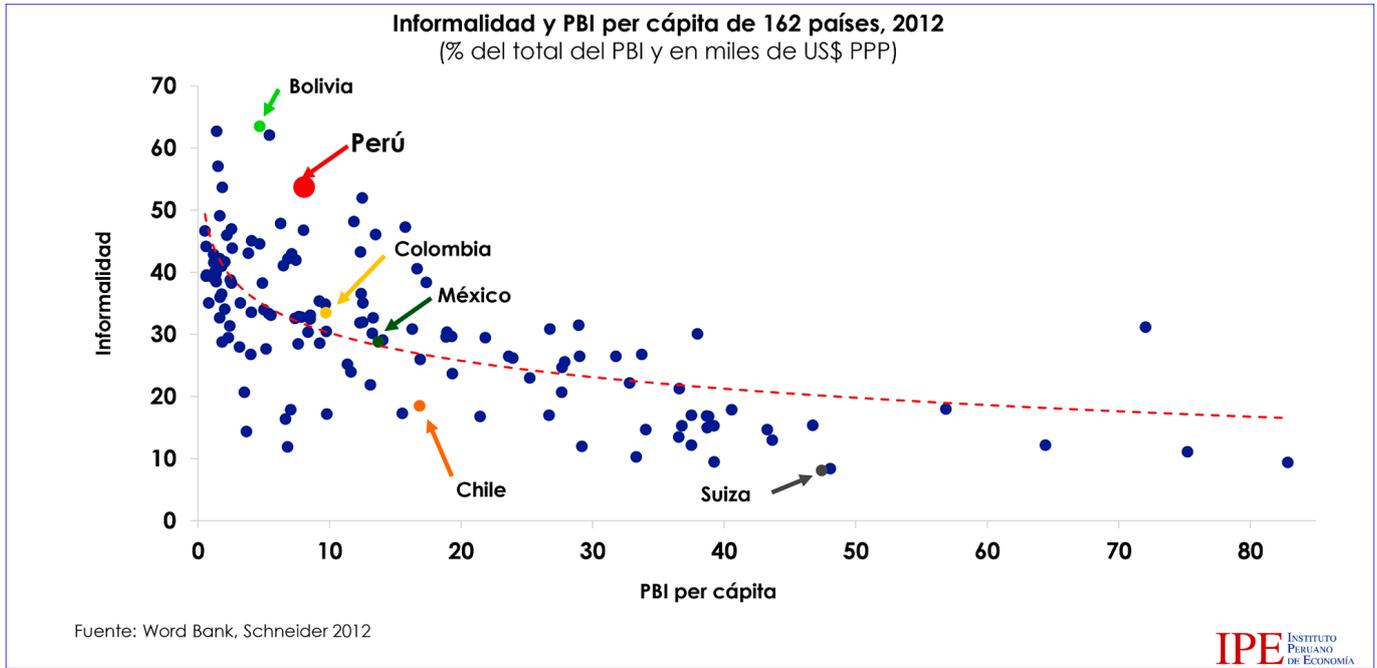
WEF).



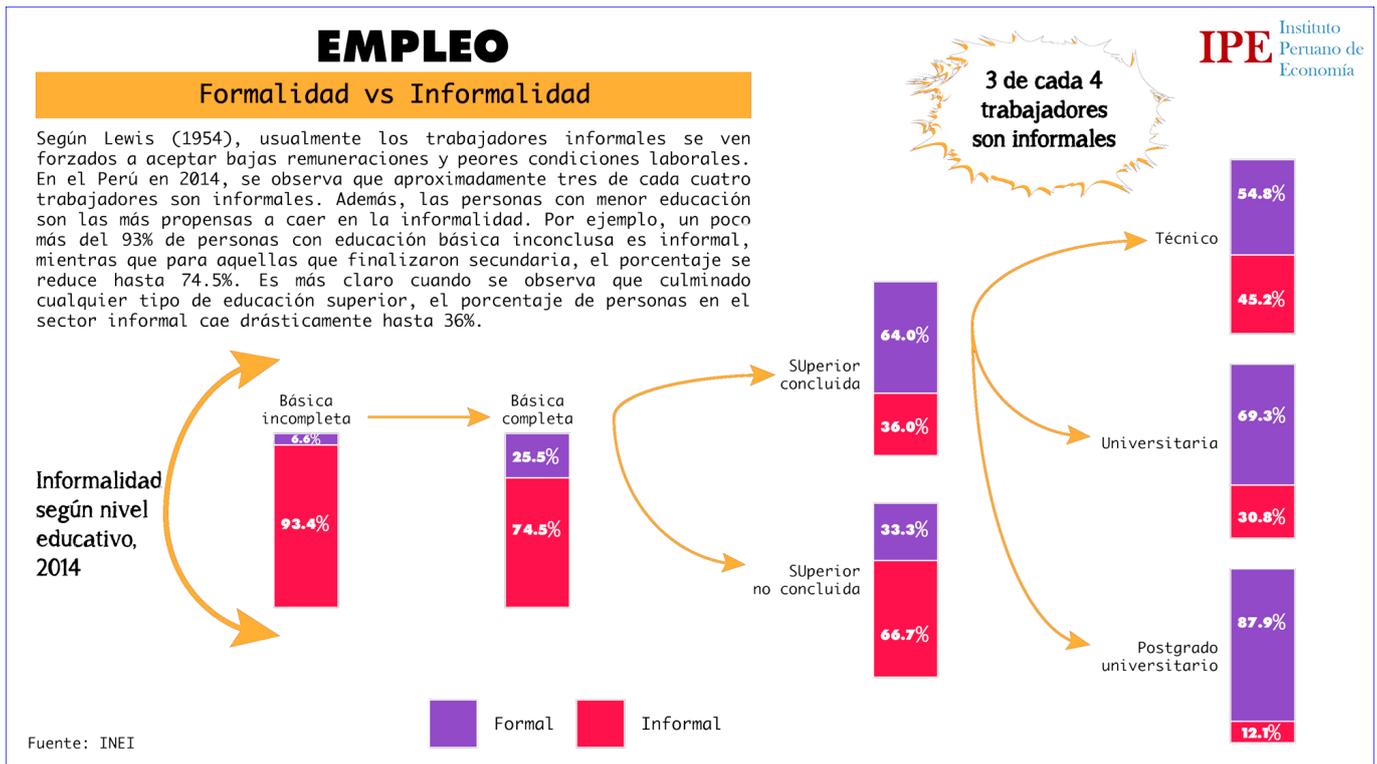
Son justamente estos costos extra-salariales y la rigidez laboral, además de la Sunat, los causantes de la informalidad laboral, ya que terminan encareciendo la contratación a través de la vía formal. Según Carlos Casas, “se estima que en el Perú estos [costos extrasalariales] son equivalentes a 70% de la remuneración mensual de una persona, mientras que en países como Chile estos costos son del 30%. Este diferencial tiene diversos efectos. El principal de ellos es que en Chile más del 80 % de los trabajadores tiene un contrato laboral, acceso a un sistema de pensiones y seguro de salud. En el Perú, la cobertura en dichos rubros está entre 30% y 40%.”

Por ejemplo, en Francia ya se ha propuesto una reforma laboral que incluiría más horas de trabajo y despidos colectivos, con indemnizaciones rebajadas, por dificultades económicas de las empresas. Francia estaría en la búsqueda de superar el desempleo y alcanzar mayor competitividad. Esta revolución que ha planteado el gobierno socialista nos debería hacer reaccionar sobre nuestras políticas laborales, para que permitan facilitar la creación de empleo de calidad y empezar a superar la perniciosa informalidad a la que hemos condenado, sin protección laboral efectiva, a la gran mayoría de nuestros trabajadores. Ver en [Lampadia: El altar del laboralismo se rinde a la 'dura prueba de la realidad'](#)

Según el IPE, dado nuestro nivel de desarrollo económico (y de ingresos), tenemos aproximadamente 20 puntos porcentuales más de informalidad de lo que nos corresponde.

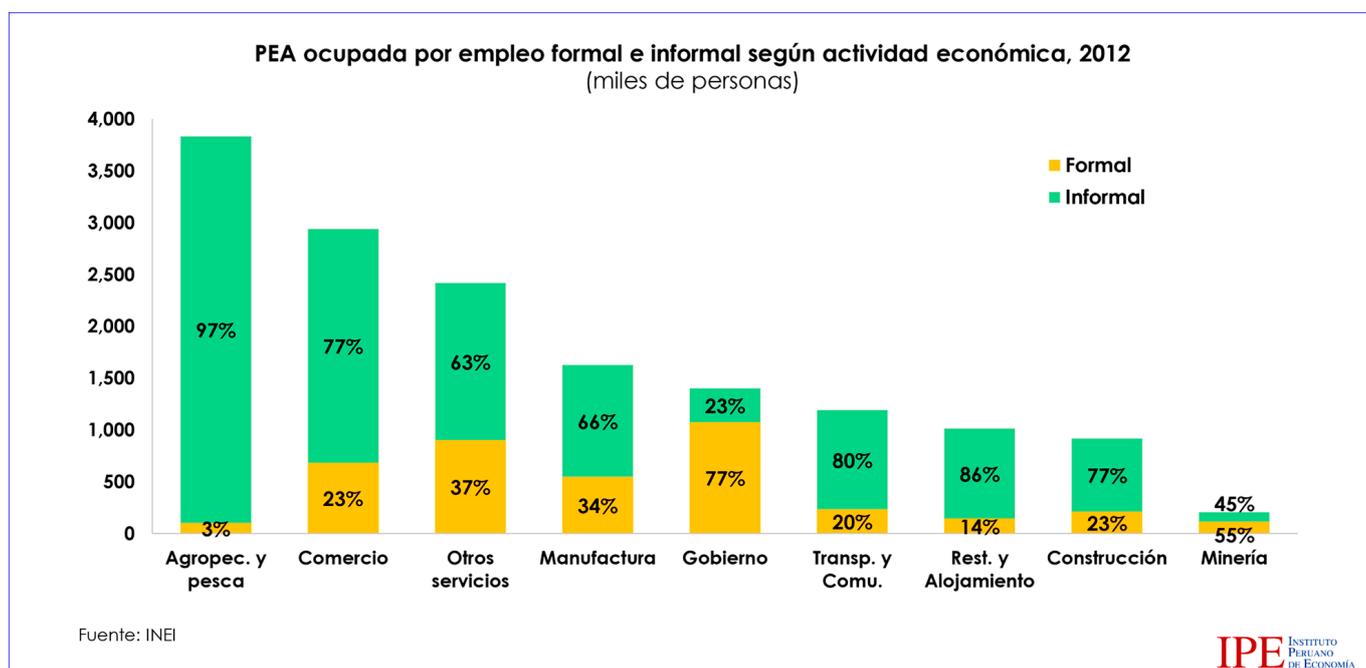


Por lo tanto, en aras promover mayor propensión a la creación de empleo, el Perú debería flexibilizar su regulación laboral.



“Perú tiene una de las regulaciones laborales más restrictivas del mundo”, afirmó un funcionario del Banco Mundial, John Panzer, en una conferencia en la Reunión Anual (2015) entre el Banco Mundial y el FMI. “Para que Perú pueda sostener su crecimiento, tiene que aumentar la productividad. Una mayor flexibilidad para las empresas obligará al sector informal unirse al sector formal, ya que le permitirá un mayor acceso al crédito, los recursos y el apoyo del Estado. Las leyes restrictivas, en lo que respecta a despedir a los trabajadores, impide a los empleadores contratar nuevos empleados. Como resultado, esto promueve la informalidad y reduce la productividad”.

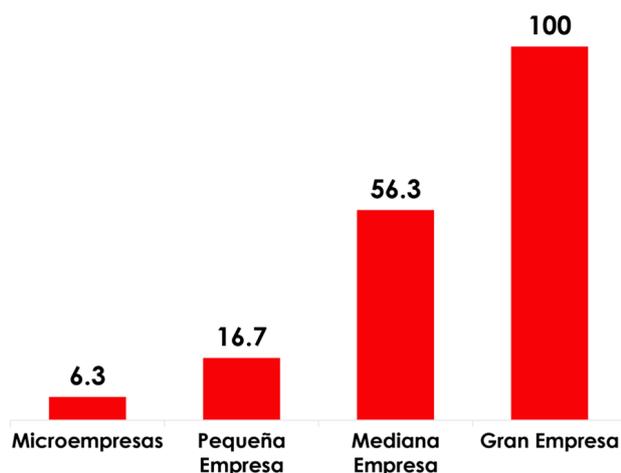
Según el IPE, el sector agropecuario concentra el porcentaje más alto de la población ocupada y es de lejos el menos productivo, concentra la cuarta parte de los trabajadores del país y es uno muy informal (con datos del INEI solo el 3% es formal). Esta baja productividad del agro se relaciona estrechamente con el mayor empleo informal. Otros sectores con alta informalidad son el sector de Transportes (solo el 20% es formal), de Restaurantes y Alojamiento (solo el 14% es formal).



La investigación también muestra que a menor tamaño de la empresa, la productividad cae de manera drástica. Solo el 9% de empresas de 1 a 5 trabajadores son productivas, solo el 16% de empresas de 6 a 10 personas, en contraste a compañías con más de 31 trabajadores, donde la productividad es de 73%.

Productividad del trabajador según tamaño de empresa

(índice, Gran Empresa = 100)



Fuente: Chacaltana (2008)

Empleo en el sector privado según número de trabajadores en la empresa, 2013

(en miles y en porcentaje)

Número de trabajadores en la empresa	2013	
	Número (en miles)	Participación (en porcentaje)
2 a 10	7,593	70.6
11 a 100	1,622	15.1
101 a 250	316	2.9
251 a más	1,232	11.5
Total	10,763	100.0

Fuente: Ministerio de la Producción (2014)

IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA

A diario, firmas cierran las puertas agobiadas por las regulaciones laborales que imponen multas, moras y obligaciones estratosféricas que las llevan a la quiebra. Apenas una empresa se formaliza, los fiscalizadores laborales se acercan, piden libros y ordenan cómo deben ser las planillas (montos y formas de pago), imponen multas por omisiones de los años previos a la formalización (un contrasentido), asfixiando financieramente a las empresas que no consiguen superar lo que Pedro Olaechea ha llamado “el valle de la muerte” (el imposible paso de micro y pequeña empresa a categorías de mayor tamaño y formalización). Por eso en el país no tenemos muchas empresas medianas.

Está comprobado que la sobre regulación afecta el normal desenvolvimiento de los mercados y el laboral no es una excepción. Por tanto es urgente realizar cambios que no sólo nos hagan más competitivos. Para ello, el gobierno debe crear una formalidad más accesible, explicar a empleadores y a la población los beneficios de un sistema más flexible y establecer procesos de transición no punitivos.

En **Lampadia** hemos hecho una propuesta “disruptiva” para incluir a los informales en el sistema mediante la implementación de una medida que permita a los trabajadores efectivizar parte de sus aportes a sus fondos individuales canjeando una parte de sus gastos en IGV (interno). Así todos entrarían, además, alabase tributaria. La idea es que parte del IGV que hoy se evade, se convierta en aporte a los fondos de pensiones de los trabajadores. Así se crearía un gran incentivo de formalización, se combatiría la informalidad y se estimularía una mayor recaudación. El Estado “devolvería” parte de los pagos por IGV efectuados por los trabajadores mediante depósitos en las cuentas que cada nuevo afiliado mantenga en la AFP de su elección. Ver en **Lampadia**: [El IGV como](#)

[aporte al Fondo de Pensiones y formalización del empleo](#) y [Enfrentar la informalidad con beneficios](#)

Actualmente, el Estado ya asume grandes costos por el tema previsional y por la evasión del IGV, el uso de parte de este tendría un costo nominal, pero el efectivo podría ser menor que el actual, con una mayor cobertura del sistema y la consiguiente formalización del trabajo. Esperamos que los candidatos a la presidencia tomen estas sugerencias en sus propuestas para mejorar el desarrollo y la productividad del país. **Lampadia**