

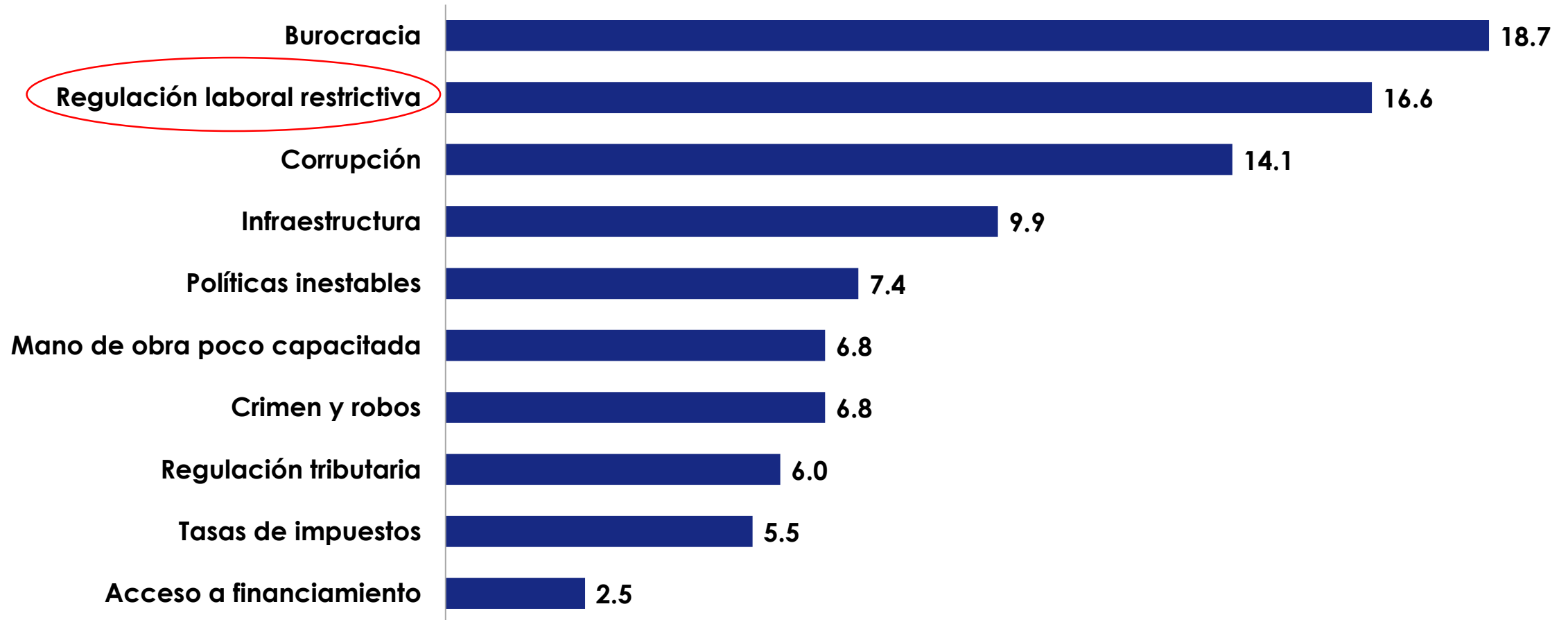
IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA

Marzo de 2016

EMPLEO: INFORMALIDAD Y PRODUCTIVIDAD

De acuerdo al Foro Económico Mundial las rigideces laborales representan el segundo problema que resta competitividad al Perú.

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

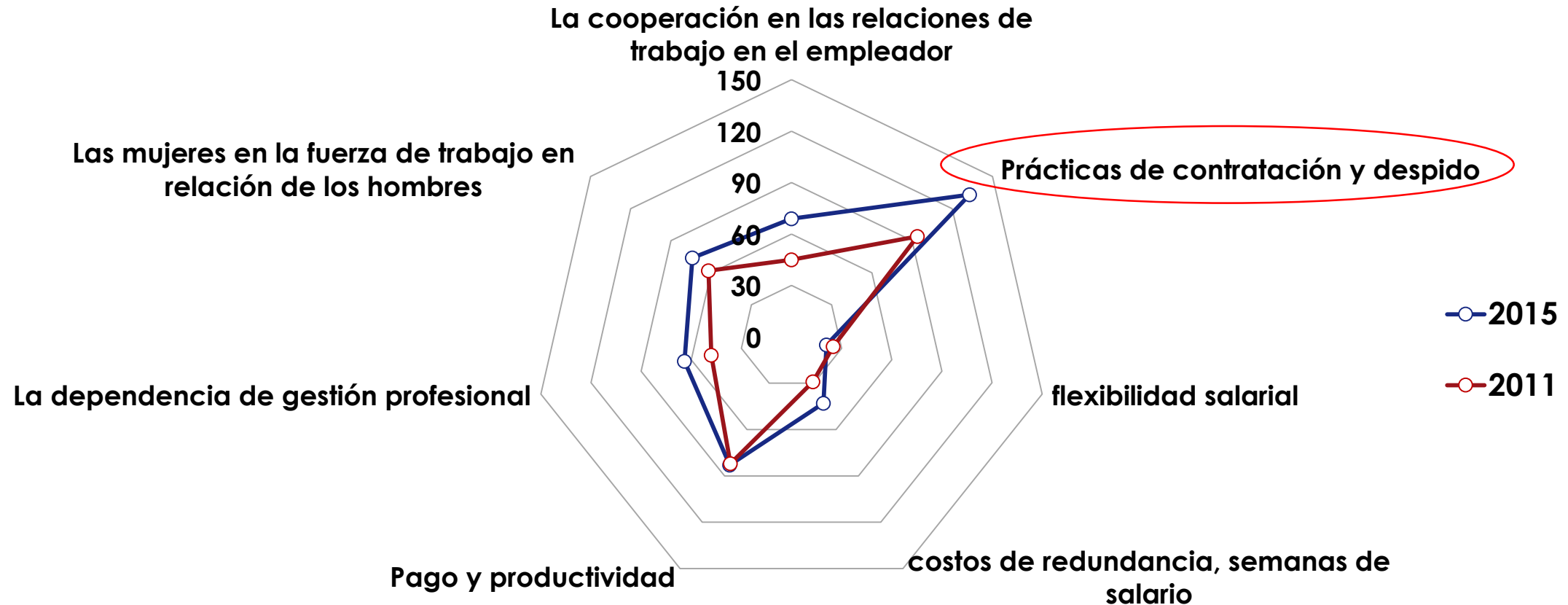


Fuente: Global Competitiveness Report 2015-2016 (WEF)

Hemos retrocedido en la mayoría de los indicadores laborales. Principalmente, en las prácticas de contratación y despido.

Índice Global de Competitividad: Pilar Mercado Laboral Perú 2011 - 2015

(en puesto de 140 países)



Ningún indicador de eficiencia del mercado laboral mejoró respecto al mejor puesto obtenido en los últimos 5 años.

Avance o retroceso dentro del pilar de Eficiencia del mercado laboral

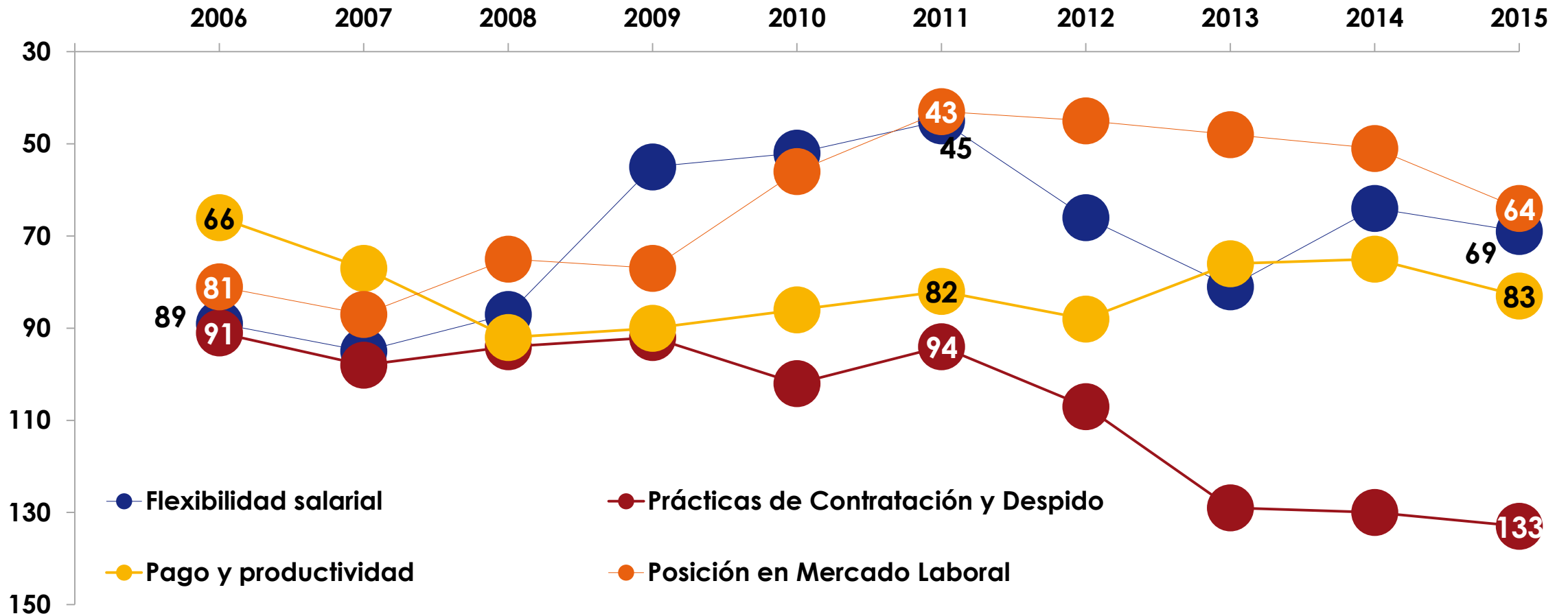
	2015-2016 Puesto (140 países)	2011-2012 Puesto (142 países)	Variación Puesto	Mejor puesto últimos 5 años	Variación Puesto
<u>Pilar de Eficiencia del mercado laboral</u>	<u>64</u>	<u>43</u>	<u>-21</u>	<u>43</u>	<u>-21</u>
Cooperación en la relación empleado- empleador	69	45	-24	45	-24
Flexibilidad en el establecimiento de sueldos	21	25	4	21	0
Prácticas al contratar y despedir	133	94	-39	94	-39
Costos de despido	43	29	-14	29	-14
Pago y productividad	83	82	-1	75	-8
Confianza en la administración empresarial	64	48	16	45	-19
Fuga de talentos	42	39	-3	41	-1
Mujeres en la fuerza laboral, ratio a hombres	47	62	15	47	0

 Retroceso
 Mejora o no varía

Fuente: Global Competitiveness Report 2015-2016 (WEF)

Hemos retrocedido en casi todos los indicadores laborales con respecto al 2011. Destaca el deterioro en las prácticas de contratación y despido.

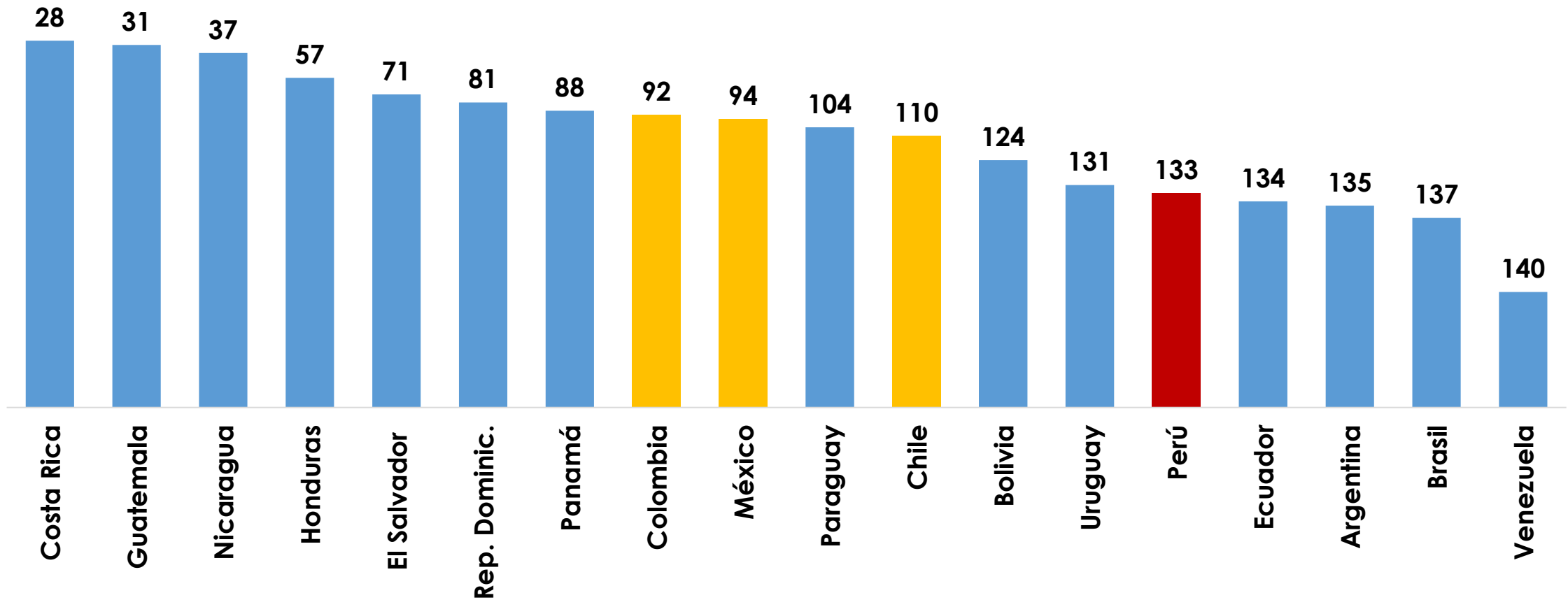
Evolución en la ubicación del Pilar Mercado Laboral desagregada y total, 2006 – 2015
(en puestos)



Fuente: Global Competitiveness Report 2015-2016 (WEF)

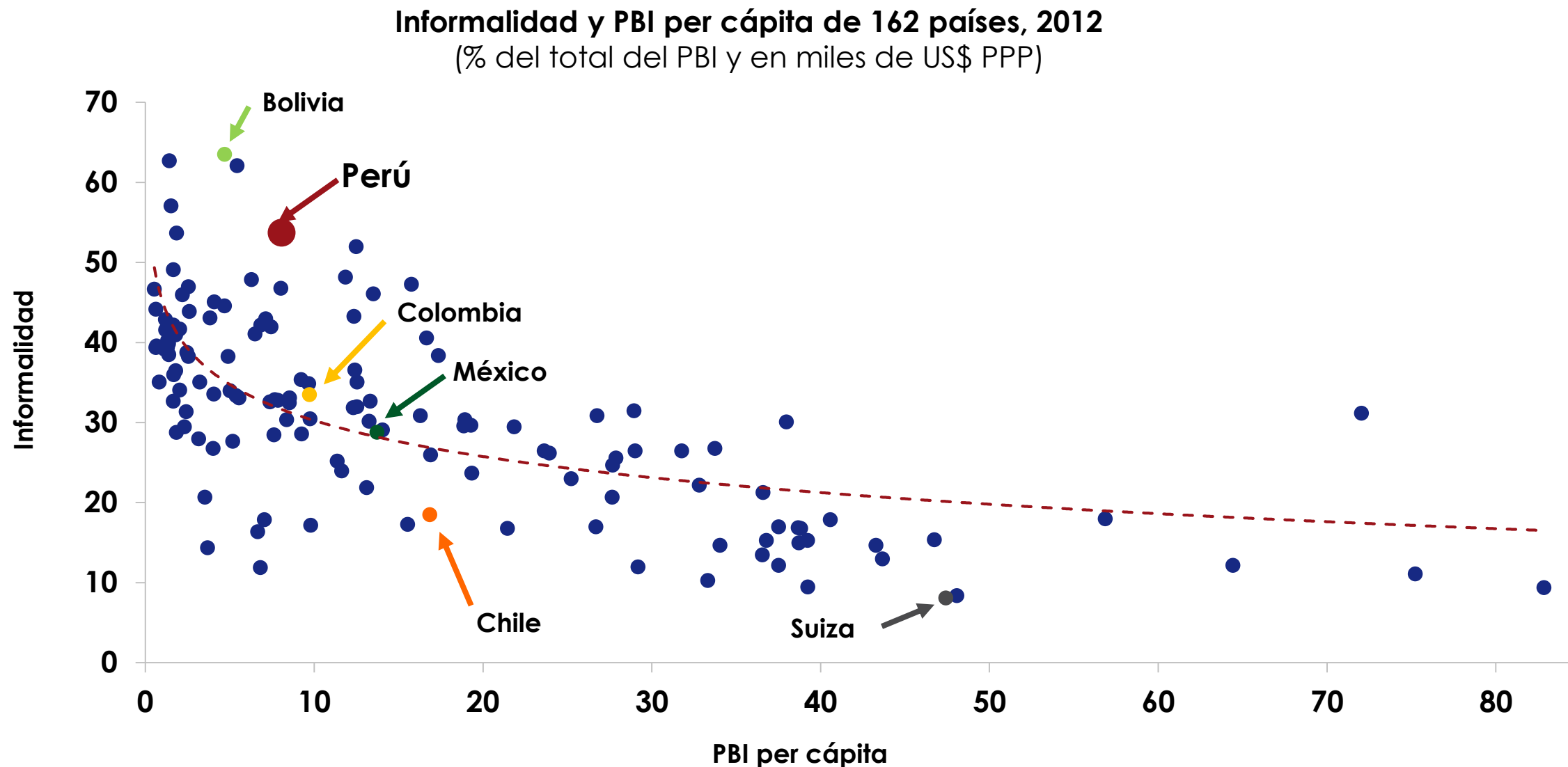
Asimismo, nos encontramos entre los países con peores prácticas de contratación y despido en América Latina

Indicador de prácticas de contratación y despido, 2015
(en puesto de 140 países)



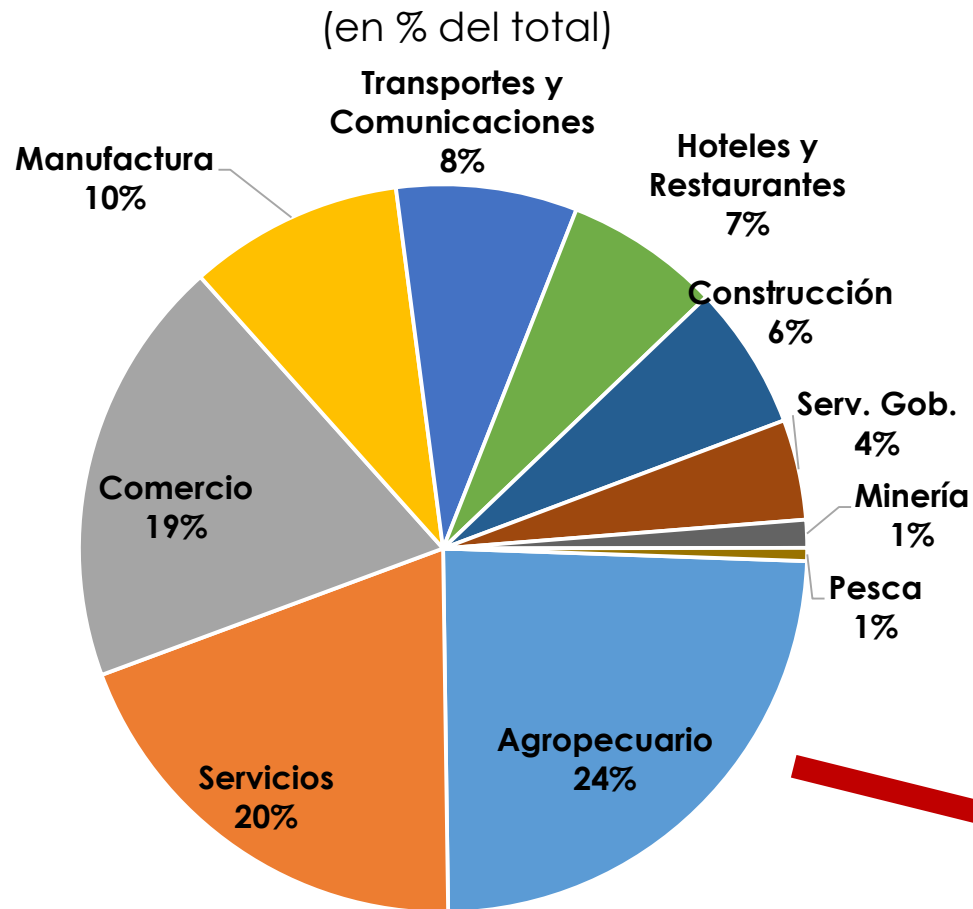
Fuente: Global Competitiveness Report 2015-2016 (WEF)

Dado nuestro nivel de desarrollo económico, tenemos aproximadamente 20 puntos porcentuales más de informalidad de lo que nos corresponde.

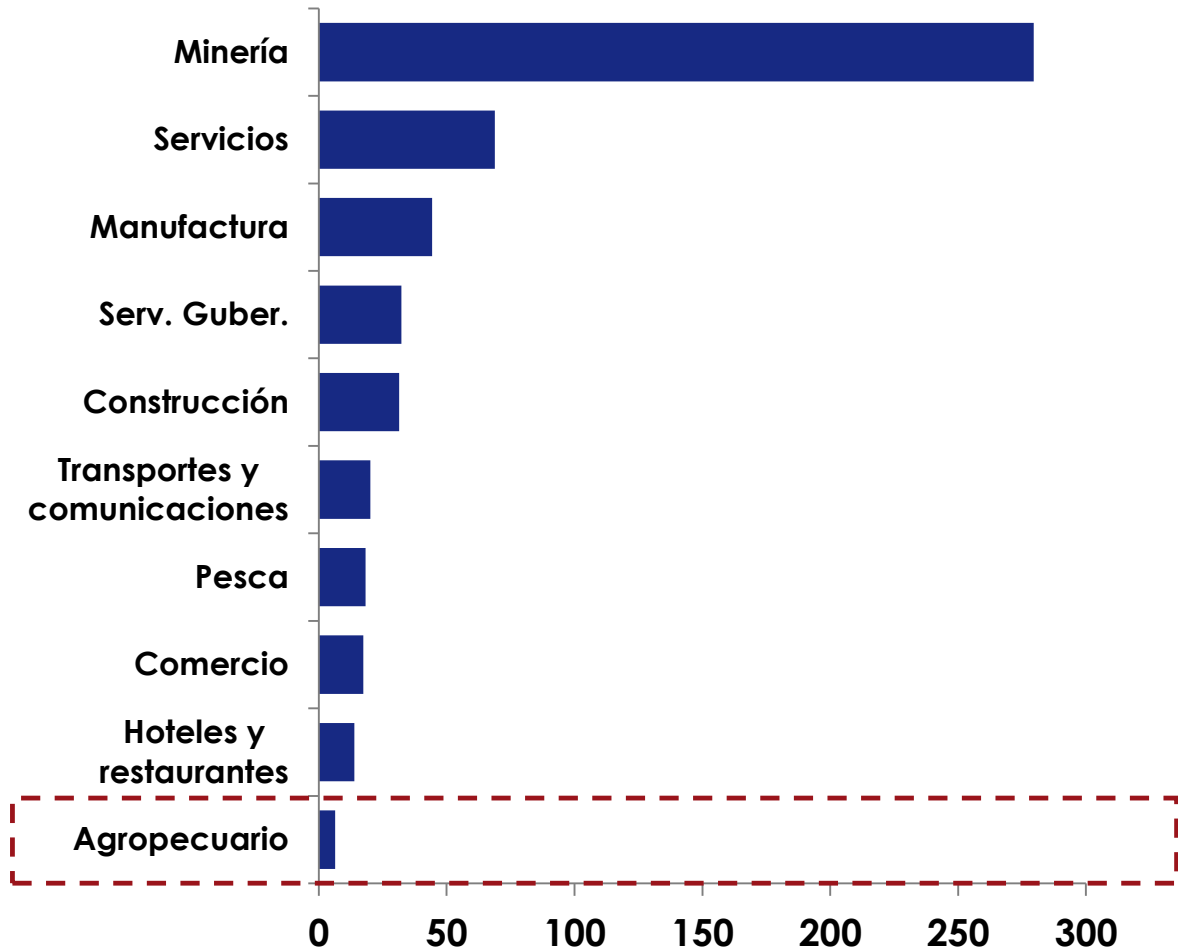


El sector agropecuario concentra el porcentaje más alto de la población ocupada y es de lejos el menos productivo...

Población ocupada por rama de actividad económica, 2014
(en % del total)



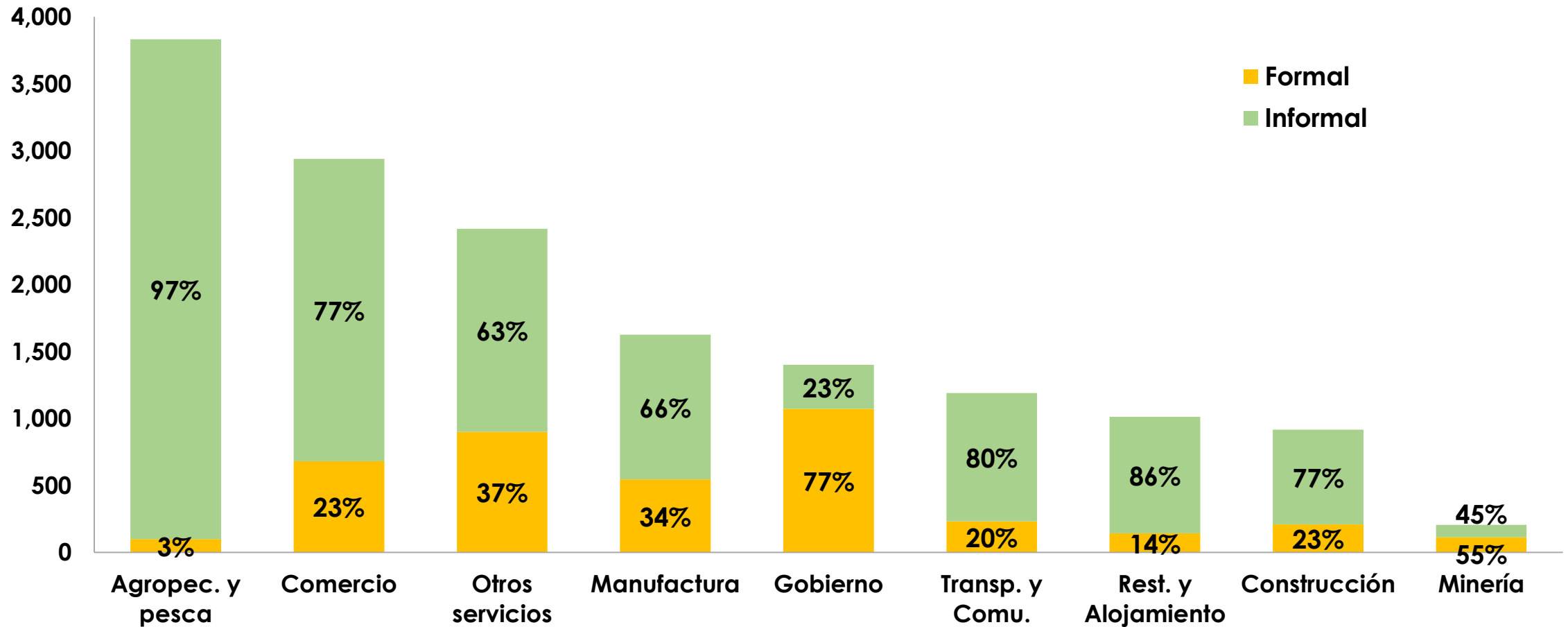
Productividad media por actividad económica, 2014
(en millones de soles del 2007)



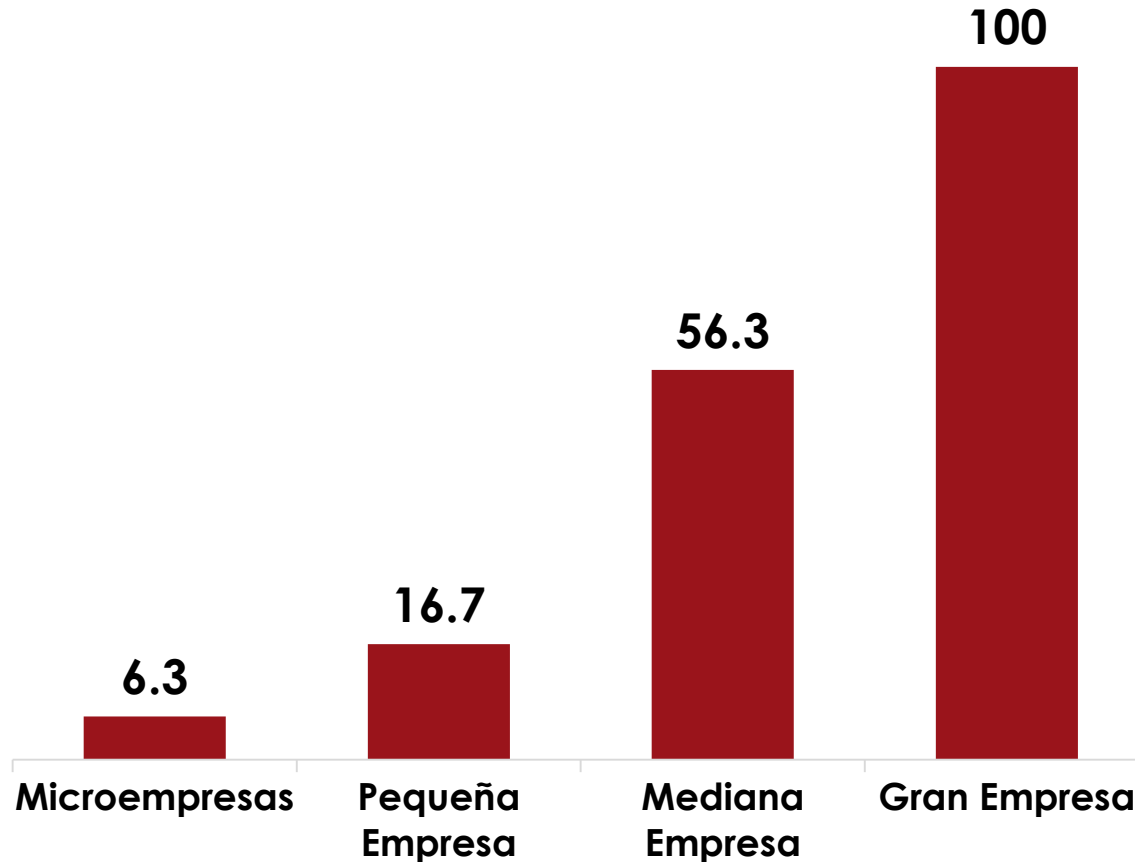
Fuente: INEI

Fuente: INEI

PEA ocupada por empleo formal e informal según actividad económica, 2012
(miles de personas)



Productividad del trabajador según tamaño de empresa
(índice, Gran Empresa = 100)



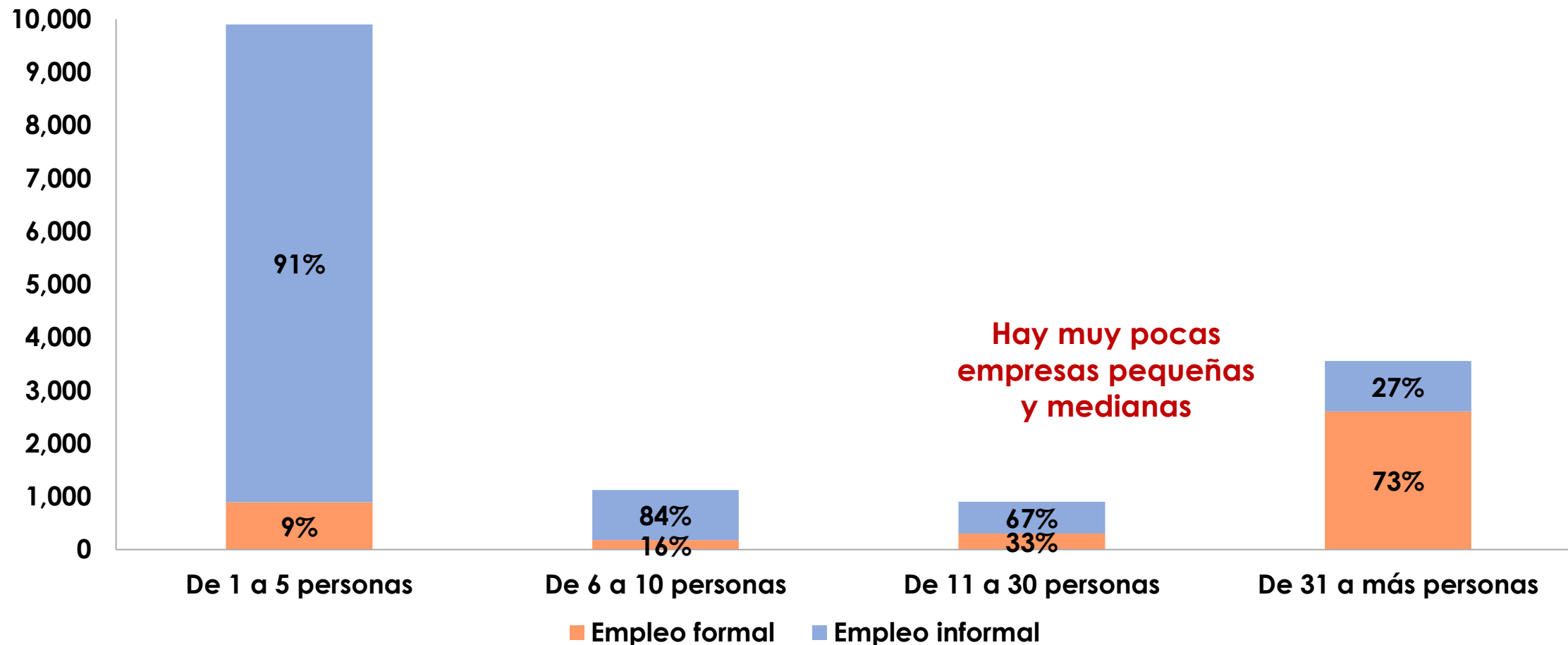
Empleo en el sector privado según número de trabajadores en la empresa, 2013
(en miles y en porcentaje)

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: Chacaltana (2008)

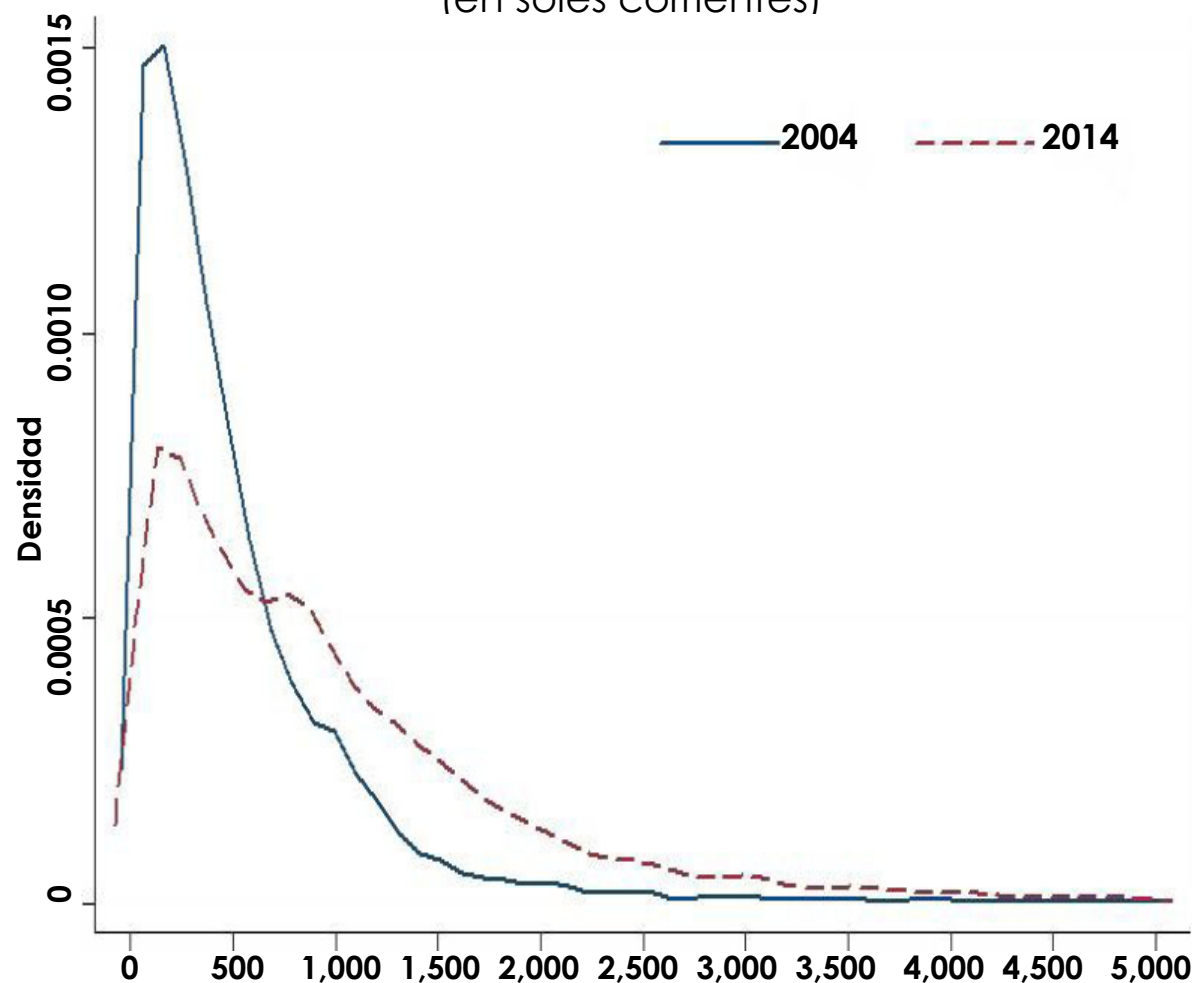
Fuente: Ministerio de la Producción (2014)

PEA ocupada por empleo formal e informal según tamaño de empresa, 2012
(miles de personas)

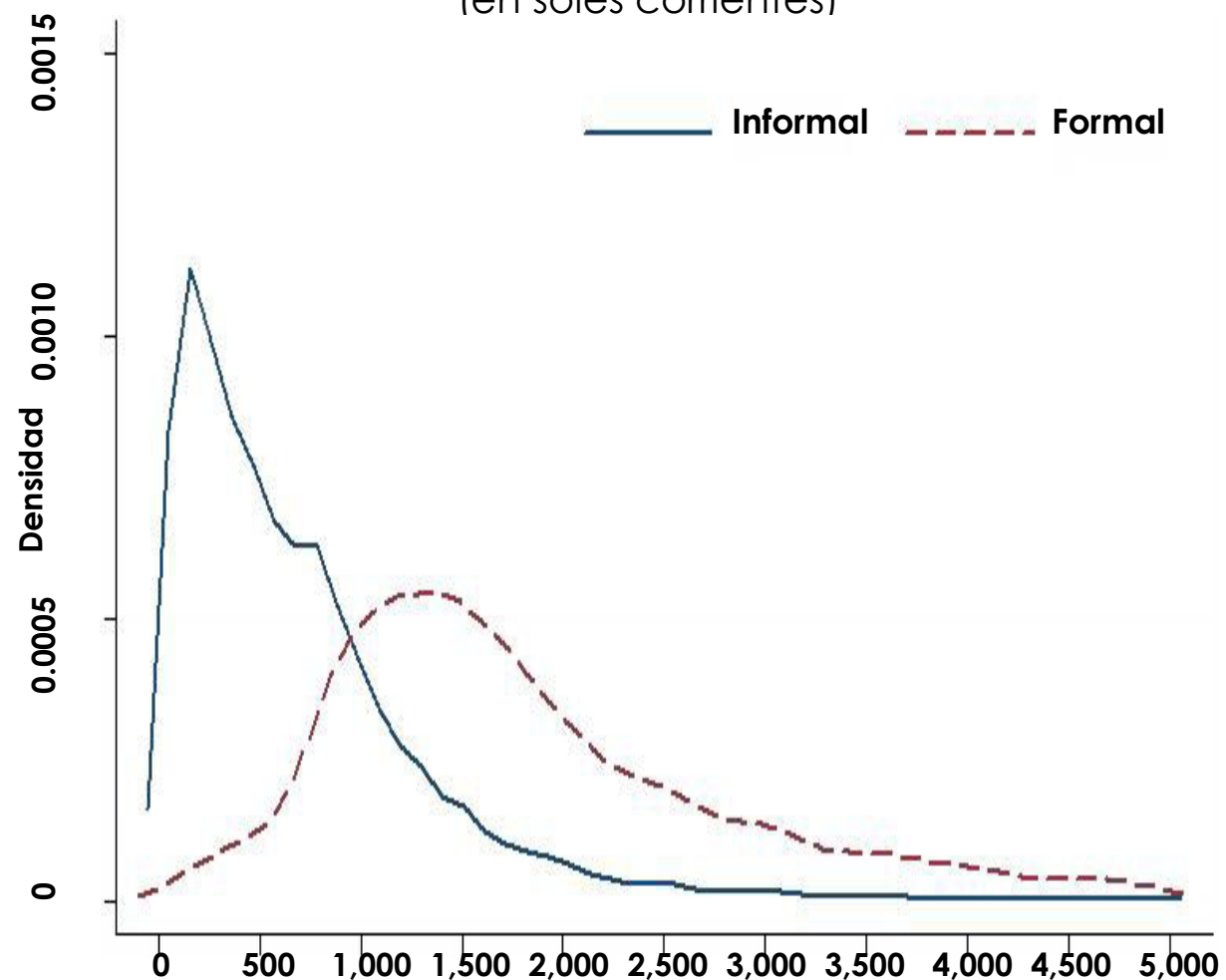


Los ingresos han crecido considerablemente desde el 2004. Los ingresos más bajos se concentran en los trabajadores informales.

Ingresos mensuales provenientes del trabajo*, 2004 y 2014
(en soles corrientes)



Ingresos mensuales provenientes del trabajo* para los empleados formales e informales, 2014
(en soles corrientes)

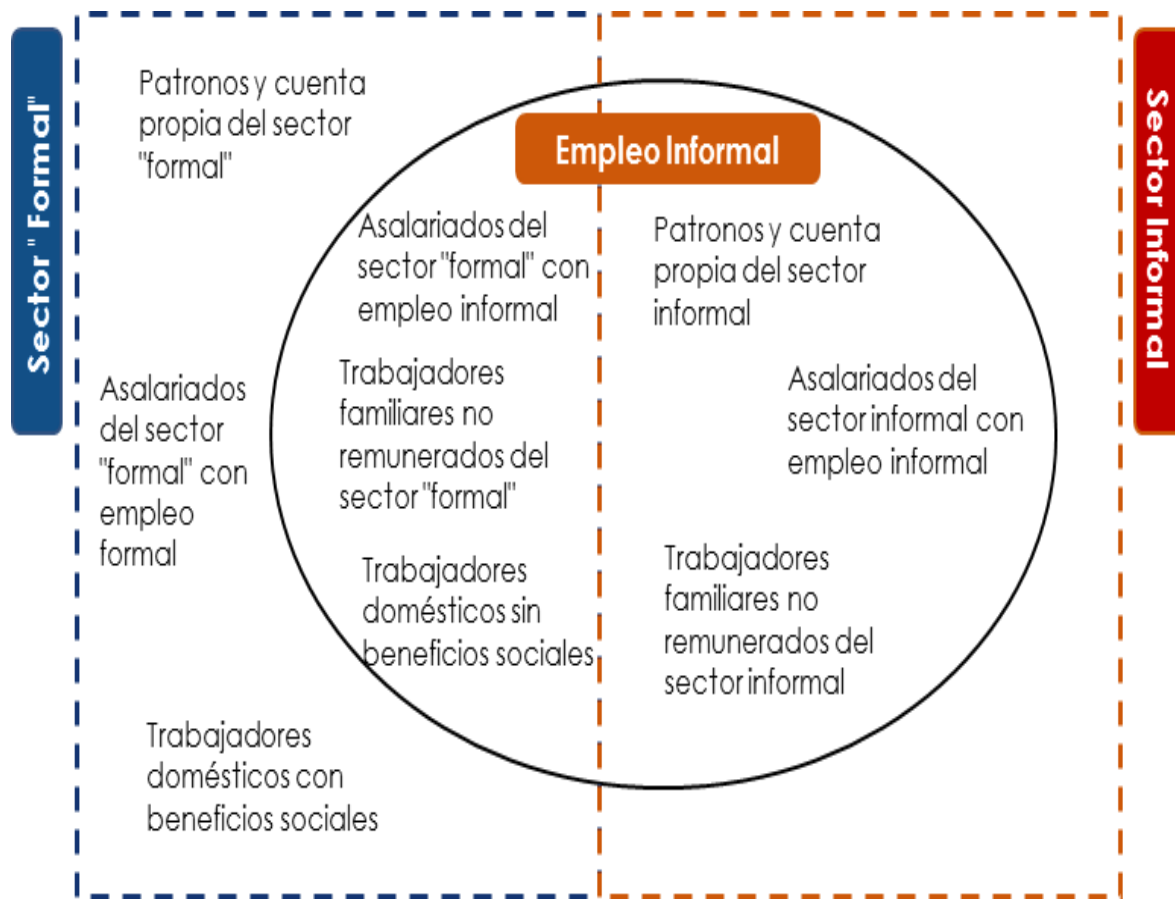


*Se consideraron ingresos de hasta 5,000 soles
Fuente: INEI

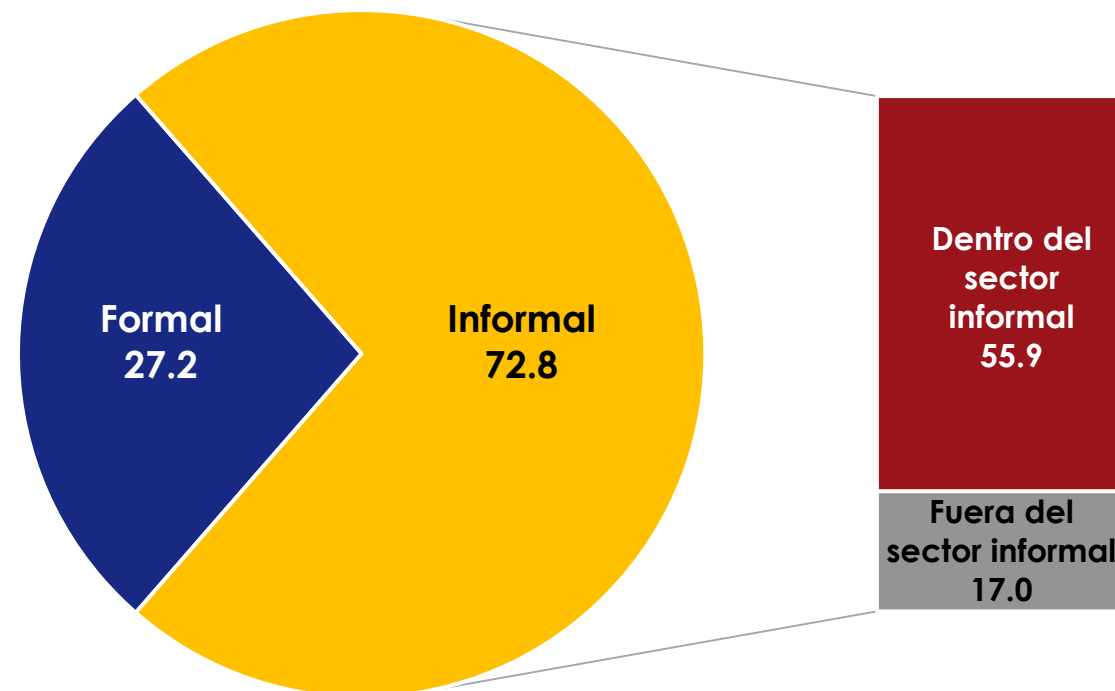
*Se consideraron ingresos de hasta 5,000 soles
Fuente: INEI

La informalidad laboral congrega al 73% de la PEA. La mayor parte se concentra dentro del sector informal.

Componentes de la PEA Informal (Universo: PEA ocupada)



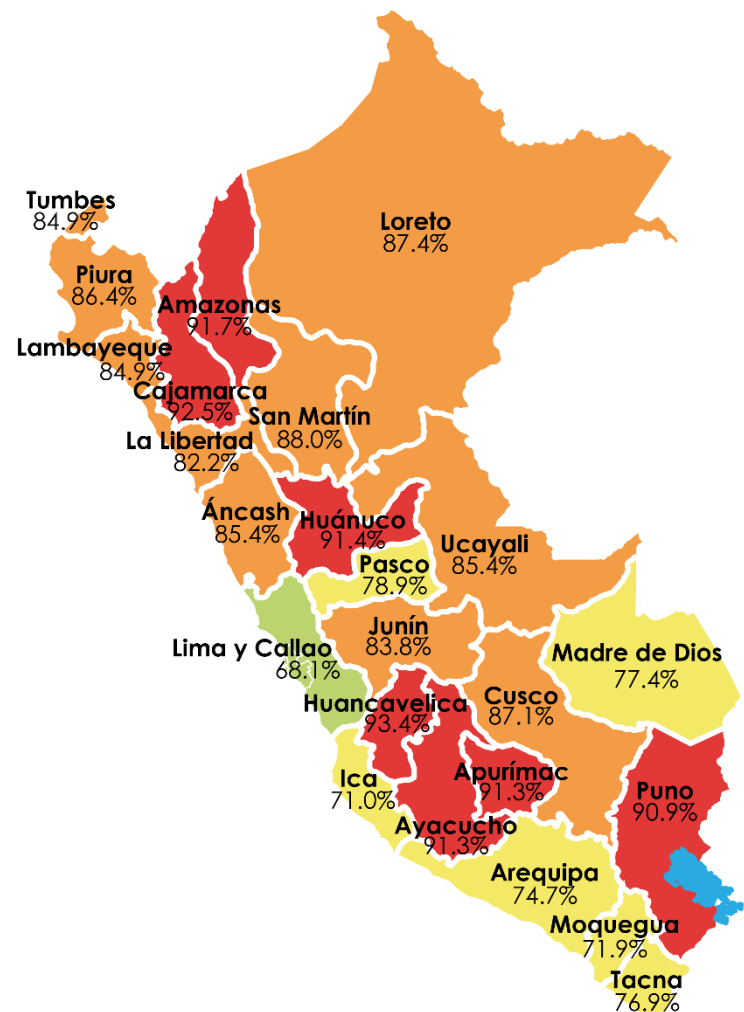
Trabajo formal e informal en el Perú, 2014 (% de la PEA ocupada)



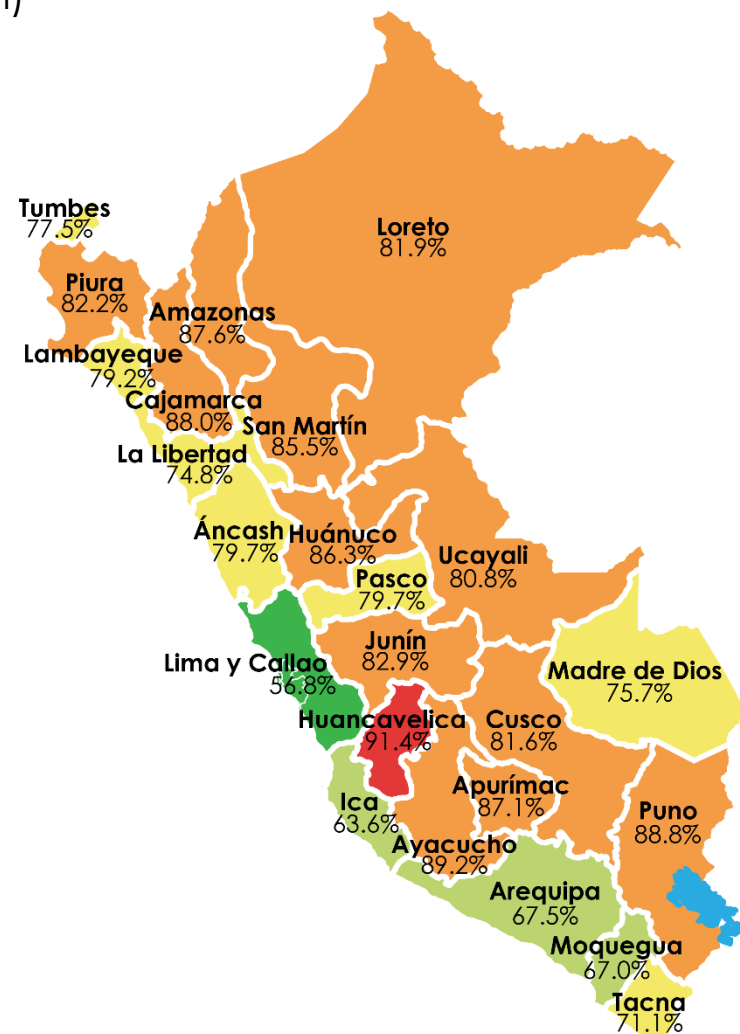
Fuente: INEI

Fuente: INEI

Empleo informal según regiones, 2007 - 2014 (en porcentaje del total)



Fuente: INEI



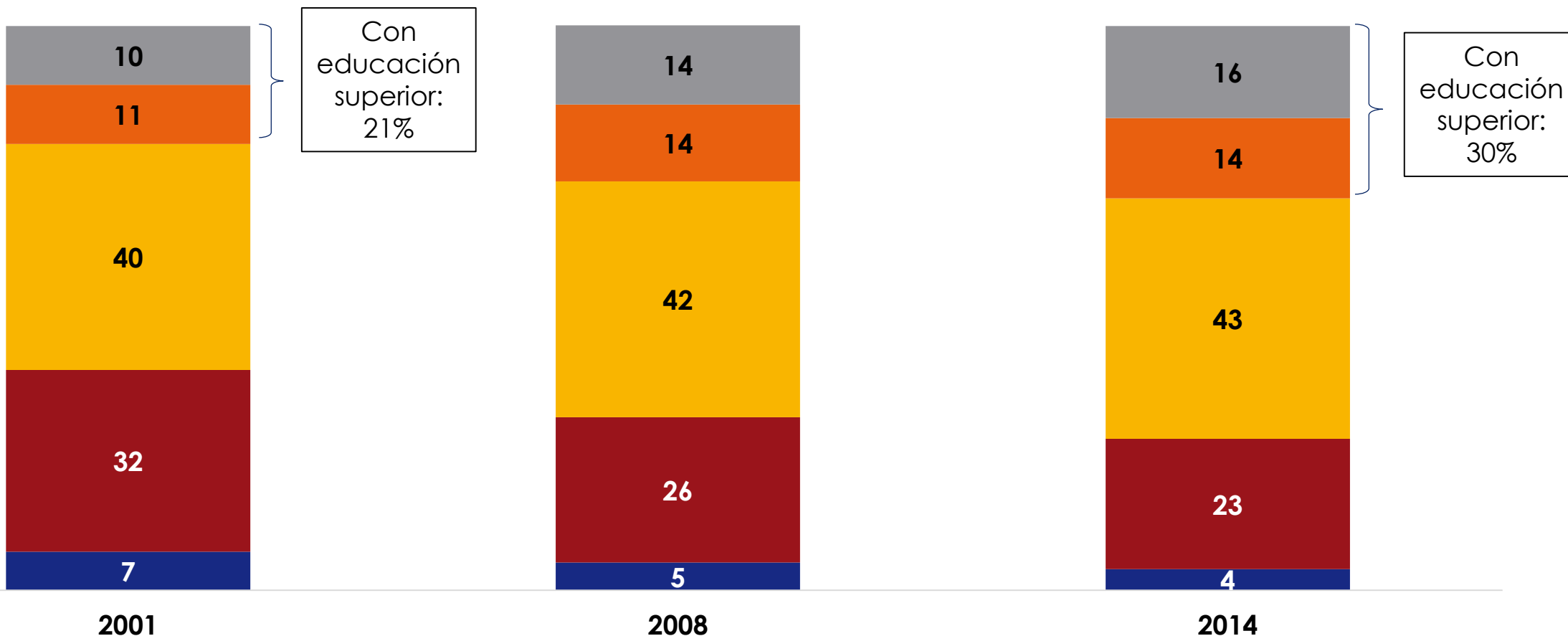
Fuente: INEI

El nivel educativo de la PEA ha mejorado pero es muy bajo. La disminución de las personas con solo primaria se ha trasladado a personas con educación superior.

PEA por nivel educativo, 2001 – 2014

(en % del total de la PEA)

■ Sin nivel ■ Primaria ■ Secundaria ■ Sup. Técnica ■ Sup. Universitaria



Ingreso promedio mensual de grupos de carreras seleccionadas según institución*, 2010-2014
(en soles)

		Derecho			Administración de empresas			Ingeniería de Sistemas		
		Institución	Ubicación	Ingreso Promedio	Institución	Ubicación	Ingreso Promedio	Institución	Ubicación	Ingreso Promedio
5 mayores		U. de Lima	Lima	3,557	U. del Pacífico	Lima	3,963	PUCP	Lima	3,835
		PUCP	Lima	3,418	U. de Lima	Lima	3,680	USIL	Lima	3,612
		UPC	Lima	3,214	PUCP	Lima	3,416	U. de Lima	Lima	3,557
		U.N. Federico Villarreal	Lima	2,549	ESAN	Lima	3,267	U.N. de Ingeniería	Lima	3,515
		U. de Piura	Piura	2,509	UPC	Lima	3,194	UPC	Lima	3,488
5 menores		UCV	La Libertad	1,657	U.N. Hermilio Valdizán	Huánuco	1,483	U.N. Pedro Ruiz Gallo	Lambayeque	1,675
		UAP	Lima	1,651	U.N. Tecnológica del Cono Sur de Lima	Lima	1,514	Universidad Privada de Tacna	Tacna	1,659
		Asociación Univ. Privada San Juan Bautista	Lima	1,598	Univ. José Carlos Mariátegui	Moquegua	1,525	Universidad Peruana Unión	Lima	1,609
		Univ. Católica Los Ángeles de Chimbote	Áncash	1,526	U.N. San Martín	San Martín	1,527	Universidad Autónoma del Perú	Lima	1,507
		U.N. Pedro Ruiz Gallo	Lambayeque	1,491	Univ. Autónoma del Perú	Lima	1,552	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote	Áncash	1,470

* Sólo información disponible

Fuente: MTPE, MINEDU, IPAE – Ponte en Carrera.pe

Productividad

- La única forma de salir de la pobreza es incrementar la productividad laboral.
- Una buena parte de este esfuerzo se debe dedicar a la productividad del agro a través de iniciativas como programas de semillas certificadas, riego tecnificado, cambios de cultivo, asistencia técnica y acceso a infraestructura de calidad.
- Otra parte importante del esfuerzo se debe centrar en las empresas más pequeñas dado que tienen la menor productividad.
- Incrementar el número de alumnos en programas de capacitación técnica. Esto se puede concretar a través de convenios entre las empresas y las instituciones educativas (por ejemplo SENATI), fondos públicos concursables, incentivos tributarios a las empresas o una estrategia de comunicación que muestre los beneficios de una carrera técnica (empleando la mayor información brindada por Ponte en Carrera).
- Facilitación de la participación del sector privado en la mejora de la infraestructura educativa y su mantenimiento, priorizando zonas rurales.

Informalidad

- Optar por la formalidad resulta de un análisis costo y beneficio (Loayza, 2008). Así, los beneficios de ser formal serían relativamente bajos debido, principalmente, a que la provisión de bienes y servicios públicos es deficiente y de baja calidad.
- Respecto a los costos, según un estudio del Banco Mundial (2012) los costos de ser formal representan más del 10% de las ventas para las MYPEs (las más informales).
- Se deben cambiar los actuales incentivos a que las empresas se mantengan pequeñas por unos que las incentiven a crecer, lo que aumentará la productividad de las mismas.
- Recomendamos simplificar procesos de pago de tributos, hacer las sanciones menos punitivas y reducir la discrecionalidad de la autoridad tributaria para aumentar la certidumbre.
- Tomando como base la propuesta de Santiago Levy, recomendamos emplear parte del IGV que cada ciudadano consume a una cuenta individual que financiaría salud. De este modo se incrementan los incentivos para ser formal.

Rigideces laborales

- Las regulaciones laborales actuales están orientadas a las actividades económicas de grandes empresas operando en el siglo pasado, y que en la práctica no atañen al 75% de los trabajadores. Es más, a futuro, el trabajo a distancia hará aún más obsoleta la regulación actual.
- Los fallos judiciales en los que se ordena la restitución de trabajadores han incrementado considerablemente el costo de despido. Según Toyama (2014), “es más fácil liquidar una empresa que despedir a un trabajador, pues esto último supone indemnización, reposición, autorizaciones administrativas o judiciales, mientras que cerrar una empresa no obliga a indemnizar ni necesita licencias. Por ello, debería facilitarse el mantenimiento de la empresa y del empleo, antes que la liquidación.”
- El origen de estos fallos es la forma de interpretación del art. 27 de la Constitución: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Se entendía que esta protección era una indemnización económica, pero en algunos casos parece haberse interpretado que la protección contra el despido arbitrario es su nulidad. Así, se debe revisar la interpretación de la reposición laboral por mandato judicial como “protección adecuada” contra el despido arbitrario.



Encuéntrenos en: ipe.org.pe

Síguenos en redes sociales:



facebook.com/institutoperuanodeeconomia



IPE Opinión



[@IPEopinion](https://twitter.com/IPEopinion)



youtube/ipeopinion