



José
Carlos
Saavedra
Economista*

La reforma olvidada

La Agenda de Competitividad para el periodo 2014-2018, recientemente publicada por el Consejo Nacional de Competitividad (CNC), plantea 65 metas específicas en diferentes ámbitos para lograr tres objetivos globales concretos en el periodo mencionado: aumentar la productividad laboral en 15%, reducir la informalidad laboral en 5% y bajar los costos logísticos de las empresas de 32% a 23% del valor del producto final.

Es innegable que estamos en una renovada época de reformas, y es positivo que se establezcan metas concretas, entidades responsables y rendimiento de cuentas, como lo hace el CNC. También es positivo que cada vez seamos más ambiciosos, como en el caso de la reforma educativa recientemente anunciada.

Precisamente es en este entorno en el que destaca el olvido de una reforma tan necesaria como la de la regulación laboral. Ni en la Agenda de Competitividad, ni en el discurso presidencial hubo señales de reformas directas en este ámbito.

UNA REFORMA URGENTE

El buen funcionamiento del mercado laboral es clave para que el crecimiento económico venga acompañado de empleos de calidad y, en el contexto actual, también para cumplir con dos de las tres metas globales de la Agenda de Competitividad. Pero el mercado laboral peruano está funcionando mal.

Primero, la productividad es muy baja y heterogénea. El trabajador peruano promedio figura entre los menos productivos de la región. Pero, además, un trabajador en el sector manufacturero produce cuatro veces más que uno en el sector agrícola, mientras que un trabajador de una empresa grande produce 10

veces más que el de una microempresa. Esto está detrás de los salarios bajos y la elevada desigualdad en los ingresos.

Segundo, la informalidad laboral es muy alta y persistente. En el Perú, cerca de 70% de trabajadores urbanos son informales. Esto quiere decir que la mayoría no está protegida frente a riesgos: no tiene un contrato que asegure condiciones adecuadas de trabajo, no tiene un seguro de salud que los cubra, no cuenta con una CTS para financiar periodos de desempleo ni tendrá una pensión de jubilación. En general, implica que, para la gran mayoría de trabajadores, la regulación laboral es hoy absolutamente irrelevante.

los otros costos. Esto no es cierto. De hecho, mientras que en muchos países el salario mínimo es menor del 50% de la mediana del mercado, en el Perú este equivale al 100%, lo que sugiere que su nivel es alto para los actuales niveles de productividad. Como consecuencia, la mayoría de trabajadores en las microempresas y fuera de Lima gana menos del salario mínimo y es informal.

La corrección de esta falla se puede lograr aumentando la productividad o reduciendo los costos que impone la regulación. Parece que el Gobierno está apostando todo solamente a lo primero y, quizá por eso, espera reducir la informalidad solo en 5% entre el 2014 y el 2018.

.....

Casi el 70% de trabajadores urbanos son informales. Para ellos, la regulación es irrelevante.


.....

Buena parte de estos resultados se deben a la mala regulación laboral. El principio clave que no se está tomando en cuenta es que, para que exista un empleo formal, es necesario que el valor producido por el trabajador sea lo suficientemente alto como para cubrir el costo de generar el puesto de trabajo, que incluye el salario, los costos que impone la regulación, entre otros. Esta falla es evidente en el caso del salario mínimo.

La productividad es baja y heterogénea, pero la regulación asume que todos los trabajadores son similares y lo suficientemente productivos como para cubrir el mismo nivel de salario mínimo, de S/. 750 mensuales, más

LA META 66

Por lo mencionado, si pudiera añadir solo una meta más a las 65, esta sería: "Diseñar una metodología de actualización del salario mínimo que sea diferenciada por segmentos del mercado, tomando en cuenta los niveles de productividad en los puestos de trabajo".

Algunos países tienen salarios mínimos diferenciados según sectores económicos; otros, según regiones, nivel educativo o por edad. La definición del mejor tipo de diferenciación para el caso peruano es una difícil tarea pendiente. Pero estamos en una época de reformas, y en las que cada vez somos más ambiciosos. Así que ¿por qué no? 

(*) Jefe de Análisis Macroeconómico en APOYO Consultoría.