

# **SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y COSTOS LABORALES EN EL PERÚ**

**FERNANDO CUADROS LUQUE<sup>(1)</sup>**  
Especialista en Economía Laboral

## **I. DIAGNÓSTICO DEL MERCADO LABORAL**

### **1. Contexto económico**

En el periodo 2002-2013 se registró una significativa fase de expansión de la economía nacional, la cual solo se vio interrumpida temporalmente en el año 2009, como resultado de la desaceleración de la economía internacional, derivada de la crisis financiera acaecida en Estados Unidos y Europa, dos de nuestros principales mercados de exportación.

Dicha situación se ve reflejada en el importante crecimiento observado en el producto bruto Interno (PBI), PBI per cápita y productividad promedio reales en el referido periodo, los cuales se incrementaron anualmente en 6,1 %, 4,9 % y 3,7 % en promedio, respectivamente, como se desprende de los gráficos N° 1 y N° 2.

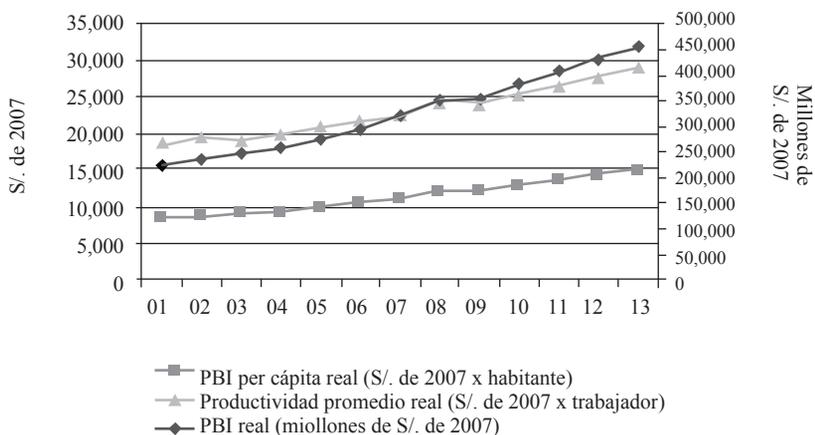
---

(1) Licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico. Especialista en Economía Laboral. Profesor del curso Políticas Públicas Laborales y Responsabilidad Social Empresarial de la maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Se ha desempeñado como asesor en el Gabinete de Asesores de la Alta Dirección del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y como asesor del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Actualmente se desempeña como especialista de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Los puntos de vista expresados en este documento de trabajo corresponden a los del autor y no reflejan necesariamente la posición de la entidad donde actualmente labora.

### Gráfico N° 1

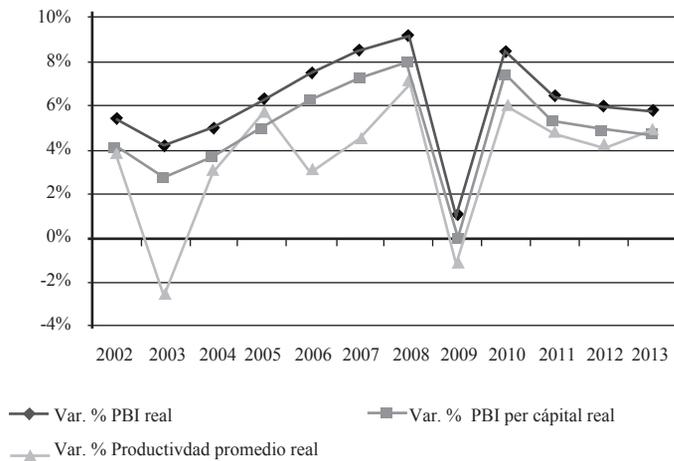
Perú: Evolución del PBI, PBI per cápita y Productividad real 2001 - 2013



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).  
Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

### Gráfico N° 2

Perú: Variación porcentual anual del PBI, PBI per cápita y productividad real 2002 - 2013

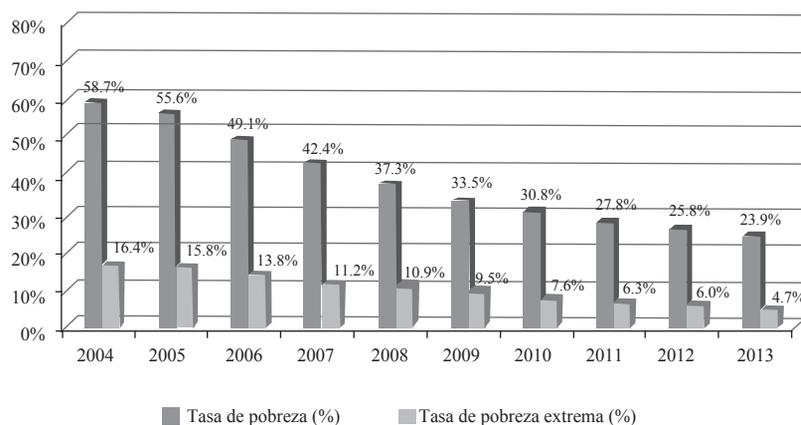


Fuente: INEI y BCRP.  
Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

Ello implicó la reducción de las tasas de pobreza<sup>(2)</sup> y pobreza extrema<sup>(3)</sup>, que pasaron de 58,7 % y 16,4 % en el 2004 a 23,9 % y 4,7 % en el 2013, respectivamente; es decir, disminuyeron en 34,8 y 11,7 puntos porcentuales (ver gráfico N° 3).

**Gráfico N° 3**

**Perú: Evolución de las tasas de pobreza y pobreza extrema\* 2004 - 2013**



\* Pobreza monetaria

Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO), INEI.

Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

## 2. Evolución del mercado de trabajo

### 2.1. Características generales

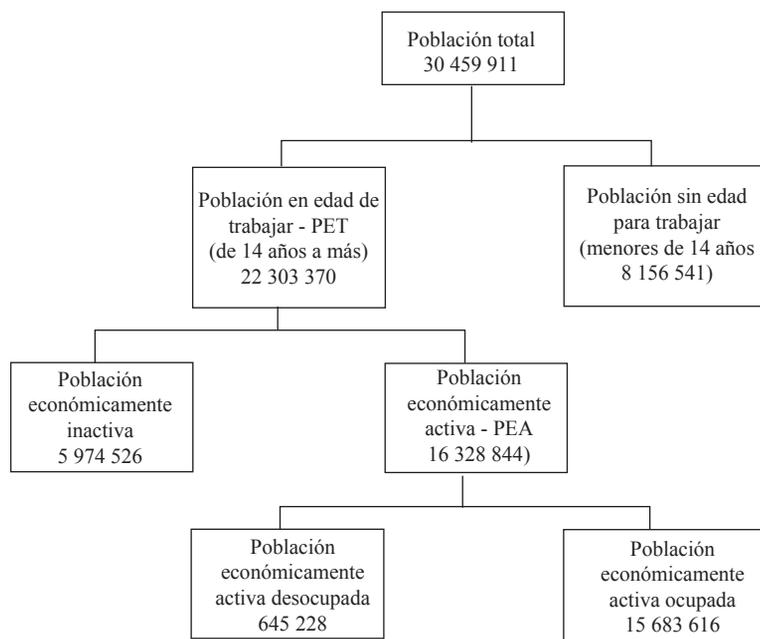
La población en edad de trabajar<sup>(4)</sup> (PET) en nuestro país está conformada por 22,3 millones de personas (73,2 % de la población total), de las cuales 16,3 millones se encuentran trabajando o buscando trabajo (población económicamente activa - PEA) y 6,0 millones están inactivas, es decir, no trabajan ni buscan trabajo (estudiantes, amas de casa, etc.), como figura en el gráfico N° 4.

- (2) Porcentaje de la población cuyo gasto es inferior al valor de la canasta básica de consumo familiar per cápita (línea de pobreza).
- (3) Porcentaje de la población cuyo gasto es inferior al valor del componente alimentario de la canasta básica de consumo familiar per cápita (línea de pobreza extrema).
- (4) Constituida por las personas de 14 años a más.

Del total de la PEA, 15,7 millones de personas (96,0 %) están trabajando –PEA ocupada– y poco más de 600 mil (4,0 %) están desempleadas.

#### Gráfico N° 4

Perú: Distribución según condición de actividad  
2013



Fuente: ENAHO, INEI / Dirección de Inversión Socio Económica Laboral (DISSEL), MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

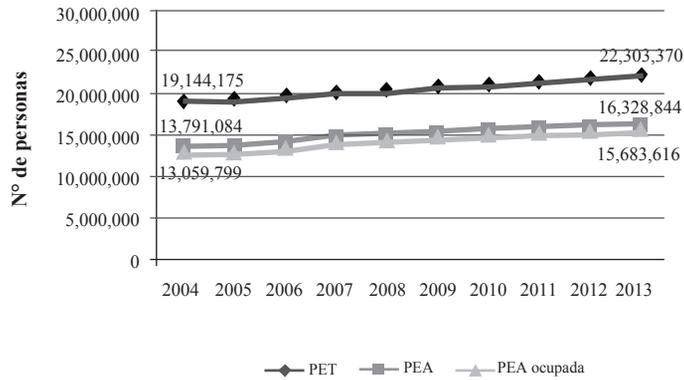
En el periodo 2004-2013, la PET, PEA y PEA ocupada crecieron a una tasa promedio anual de 1,7 %, 1,9 % y 2,0 %, respectivamente, lo cual redundó en el incremento de las tasas de actividad<sup>(5)</sup> (de 72,0 % a 73,2 %) y ocupación<sup>(6)</sup> (de 68,2 % a 70,3 %), como se aprecia en los gráficos N° 5 y N°6.

(5) Porcentaje de la PET que está trabajando o buscando activamente trabajo.

(6) Porcentaje de la PET que está trabajando.

### Gráfico N° 5

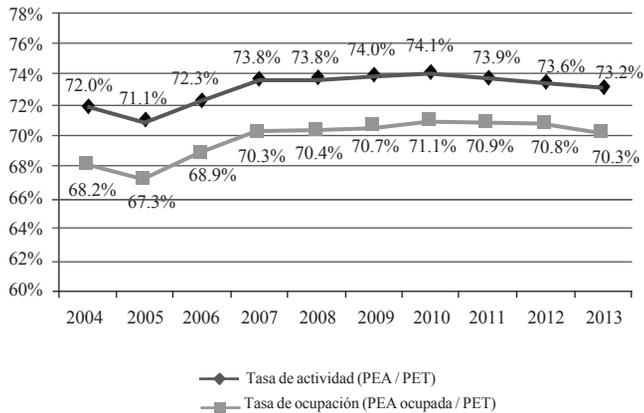
Perú: Evolución de las PET\*, PEA\*\* y PEA ocupada\*\*\*  
2004 - 2013



\* Población en edad de trabajar (de 14 años a más).  
 \*\* Población económicamente activa (población de 14 años a más que se encuentra trabajando o buscando activamente trabajo).  
 \*\*\* Población económicamente activa ocupada (población de 14 años a más que se encuentra trabajando).  
 Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

### Gráfico N° 6

Perú: Evolución de las tasas de actividad y ocupación  
2004 - 2013



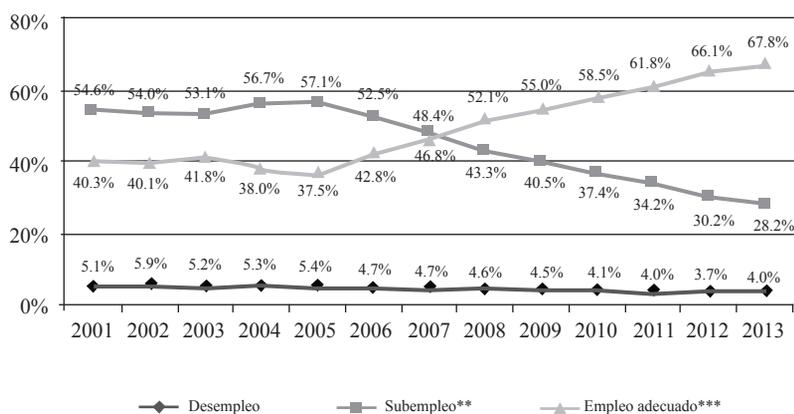
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

De otro lado, como consecuencia del crecimiento económico descrito en la sección anterior, las tasas de desempleo y subempleo mostraron una clara tendencia decreciente. En el caso de la primera, se redujo de 5,3 % a 4,0 % entre los años 2004 y 2013, mientras que la segunda lo hizo de 56,7 % a 28,2 % (ver gráfico N° 7).

En cuanto a la tasa de empleo adecuado, mostró una importante tendencia creciente, pasando de 38,0 % a 67,8 % en el mismo periodo; sin embargo, no debemos perder de vista que se trata de un indicador basado en criterios estrictamente económicos (principalmente nivel de ingresos laborales respecto a la canasta básica de consumo familiar), lo cual implica que no necesariamente es sinónimo de empleo formal o trabajo decente (en términos de la Organización Internacional del Trabajo), ya que no considera el acceso pleno a los beneficios laborales ni a la protección social en salud y pensiones, entre otros.

**Gráfico N° 7**

**Perú: Evolución de las tasas de desempleo, subempleo y empleo adecuado 2001 - 2013**



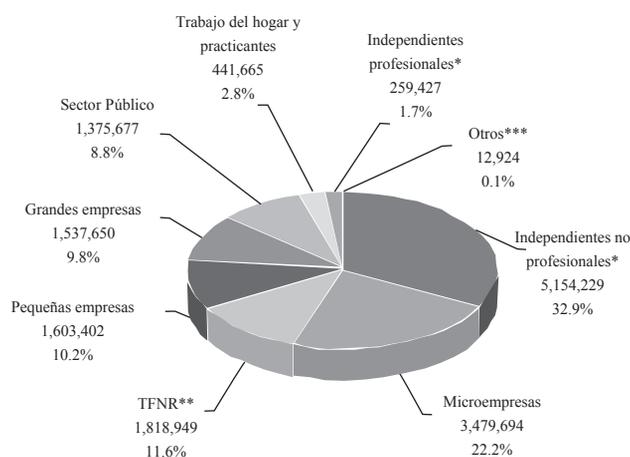
\* Porcentaje de la PEA que no está trabajando pero busca activamente insertarse en un puesto de trabajo.  
 \*\* Porcentaje de la PEA que trabaja menos de 35 horas semanales y desea trabajar más horas o trabaja 35 horas o más, pero percibe un ingreso laboral inferior a la mitad del valor de la canasta básica de consumo familiar.  
 \*\*\* Porcentaje de la PEA que trabaja menos de 35 horas semanales y no desea trabajar más horas o trabaja 35 horas o más y percibe un ingreso laboral igual o mayor a la mitad del valor de la canasta básica de consumo familiar.  
 Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

Por otro lado, respecto a la composición de la PEA ocupada según estructura de mercado, debemos señalar que está concentrada en el segmento de independientes que realizan actividades no profesionales ni técnicas (32,9 %), seguido de

la microempresa (22,2 %), los trabajadores familiares no remunerados (11,6 %), la pequeña empresa (10,2 %), la gran empresa (9,8 %), el sector público (8,8 %), los trabajadores del hogar y practicantes (2,8 %)<sup>(7)</sup> y los independientes que realizan actividades profesionales o técnicas (1,7 %), como figura en el gráfico N° 8.

**Gráfico N° 8**

**Perú: Distribución de la PEA ocupada según estructura de mercado 2013**



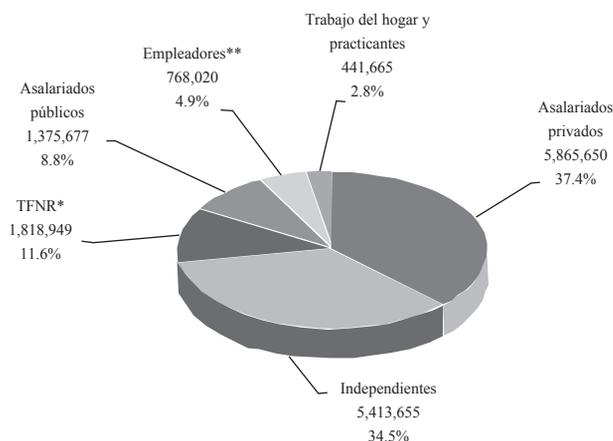
\* Se refiere al tipo de actividad realizada.  
 \*\* Trabajadores familiares no remunerados.  
 \*\*\* Asalariados privados y empleadores sin tamaño de empresas especificado.  
 Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

Según categoría ocupacional, la PEA ocupada está compuesta principalmente por asalariados privados (37,4 %) –la Ley General del Trabajo cubriría básicamente a este segmento– e independientes (34,5 %), seguidos de los trabajadores familiares no remunerados (11,6 %), los asalariados públicos (8,8 %), los empleadores (4,9 %) y los trabajadores del hogar y practicantes (2,8 %), como se aprecia en el gráfico N° 9.

(7) 2,6 % (405 929 trabajadores) en el caso de los trabajadores del hogar y 0,2 % (35 736 personas) en el de los practicantes (modalidades formativas laborales).

### Gráfico N° 9

Perú: Distribución de la PEA ocupada según categoría ocupacional 2013



\* Trabajadores familiares no remunerados.

\*\* Del Sector Privado,

Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

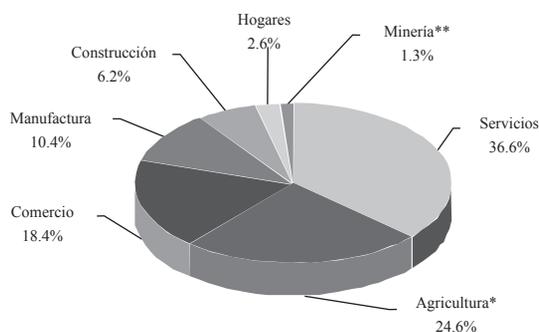
Es relevante destacar que entre los años 2004 y 2013 se registró un importante incremento de la participación de los asalariados privados en el total de la PEA ocupada, pasando de 29,7 % a 37,4 %, como resultado del significativo crecimiento económico observado en dicho periodo.

El mayor incremento se dio en el sector empresarial moderno (gran empresa), seguido de la pequeña y micro empresa, lo cual es indicio de una mayor formalización laboral en el segmento asalariado privado del mercado de trabajo, como veremos más adelante.

En cuanto al tipo de actividad económica realizada por los trabajadores, en el gráfico N° 10 podemos apreciar que el 79,6 % de la PEA ocupada se desempeña en los sectores servicios (36,6 %), agricultura (24,6 %) y comercio (18,4 %) –actividades donde predominan los bajos niveles de productividad–, seguidos de manufactura (10,4 %), construcción (6,2 %), hogares (2,6 %) y minería (1,3 %).

### Gráfico N° 10

Perú: Distribución de la PEA ocupada según actividad económica 2013



\* Incluye además ganadería, silvicultura.

\*\* Incluye además hidrocarburos.

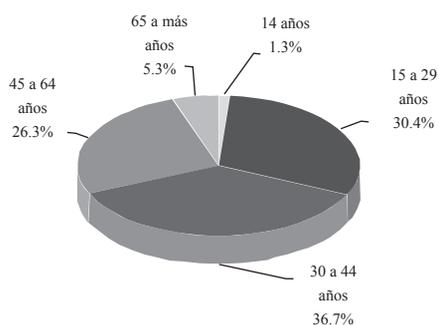
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

Respecto a la distribución de los trabajadores según rango de edad, debemos señalar que el 31,7 % son jóvenes (14 a 29 años) y 5,3 % adultos mayores (de 65 a más años); 36,7 % están en el rango de 30 a 44 años y 26,3 % en el de 45 a 64 años, como figura en el gráfico N° 11.

### Gráfico N° 11

Perú: Distribución de la PEA ocupada según rango de edad 2013



Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.

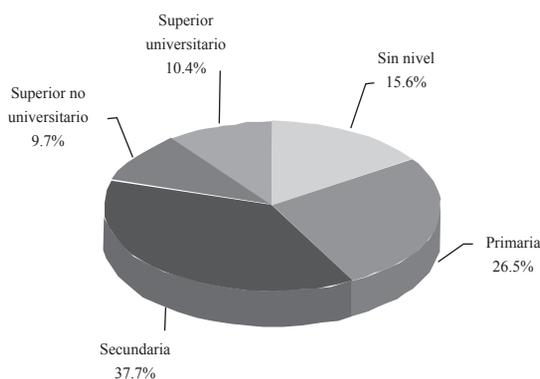
Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

Es importante resaltar que solo la quinta parte (20,1 %) de la PEA ocupada cuenta con educación superior completa, ya sea universitaria (10,4 %) o técnica (9,7 %); mientras que el 37,7 % únicamente ha logrado concluir la educación secundaria y el 26,5 % la primaria. Incluso poco menos de la quinta parte (15,6 %) no ha logrado alcanzar nivel alguno (ver gráfico N° 12).

Ello nos muestra que en nuestro país predomina la mano de obra poco calificada, situación que se ve agravada por la escasa calidad observada en la educación pública básica e incluso en muchas entidades privadas y públicas que brindan servicios de educación superior (además de los problemas de pertinencia en la educación brindada con relación a la demanda de trabajo).

### Gráfico N° 12

Perú: Distribución de la PEA ocupada según nivel educativo culminado 2013



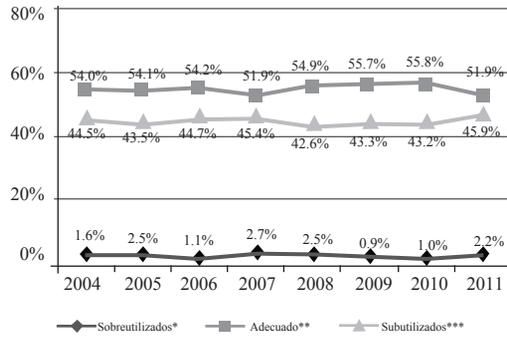
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Lupe

Dicha situación se ve reflejada en los niveles de adecuación laboral observados en la PEA ocupada con educación superior completa en el periodo 2004-2011, donde, en promedio, el 44,1 % de trabajadores estuvo subutilizado, es decir, se desempeñó en una ocupación que requería un nivel de formación inferior al adquirido (ver gráfico N° 13)<sup>(8)</sup>.

(8) Lamentablemente, dicha información está disponible solo para Lima metropolitana y hasta el año 2011.

**Gráfico N° 13**

**Lima metropolitana: evolución de la PEA ocupada con educación superior completa según educación del tiempo 2004 - 2011**

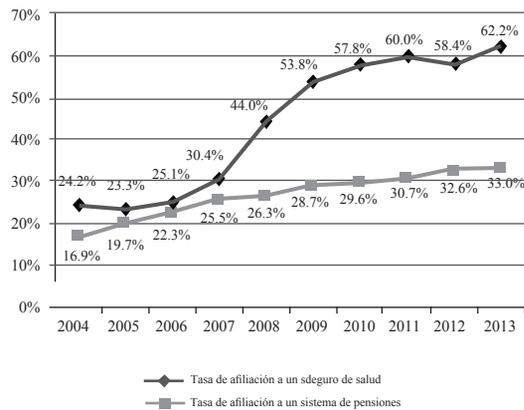


\* Profesionales que se desempeñan en una ocupación que requiere un mayor nivel de formación que el adquirido.  
 \* Profesionales que se empeñen en una ocupación donde los niveles de formación adquirido y requerido son compatibles.  
 \*\* Profesionales que se desempeñan en una ocupación que requiere un nivel menor de formación que el adquirido.  
 Fuente: Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, MTPE / DISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

De otro lado, el nivel de protección social en salud y pensiones de la PEA ocupada se incrementó de manera significativa en el periodo 2004-2013, pasando de 24,2 % a 62,2 % en el primer caso y de 16,9 % a 33,0 % en el segundo (ver gráfico N° 14).

**Gráfico N° 14**

**Perú: Evolución de la protección social en salud y pensiones de la PEA ocupada 2004 - 2013**

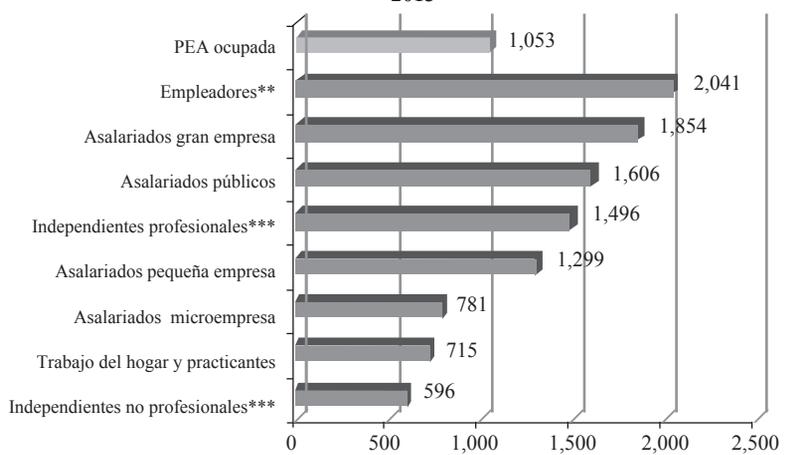


Fuente: ENAHO, INEI / SISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

No obstante, es importante precisar que el incremento de la protección social en salud se explica fundamentalmente por la afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS), que ofrece un nivel de prestaciones inferior –en cuanto a la complejidad de las enfermedades atendidas– al establecido para los trabajadores asalariados o dependientes a través del Seguro Social de Salud (EsSalud). Asimismo, solo entre el 40,0 % y 50,0 % de los afiliados al sistema privado de pensiones cotiza regularmente<sup>(9)</sup>, lo cual implica que entre el 50,0 % y 60,0 % de ellos difícilmente accederá a una pensión decorosa o adecuada en el futuro, dada la poca continuidad de sus aportaciones.

Finalmente, en lo referente al nivel de ingresos laborales, debemos señalar que un trabajador, en promedio, percibe un ingreso de S/. 1 053 mensuales. Los mayores ingresos corresponden a los conductores de empresas (S/. 2 041), seguidos de los asalariados de empresas grandes (S/. 1 854), asalariados del Sector Público (S/. 1 606), independientes que realizan actividades profesionales (S/. 1 496), asalariados de pequeñas empresas (S/. 1 299), asalariados de microempresas (S/. 781), trabajadores del hogar<sup>(10)</sup> y practicantes (S/. 715) e independientes que realizan actividades no profesionales ni técnicas (S/. 596), como se observa en el gráfico N° 15.

**Gráfico N° 15**  
**Perú: Ingreso laboral mensual promedio\* según categoría**  
**ocupacional (S/.)**  
**2013**



\* En la ocupación principal.

\*\* Conductores de empresas.

\*\*\* Se refiere al tipo de actividad realizada.

Fuente: ENAHO, INEI / SISEL, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(9) Fuente: Superintendencia de Banca, Seguros y AFP.

(10) En el caso de los trabajadores del hogar, el ingreso laboral mensual promedio equivale a S/. 716 si se incluyen los pagos en especie por trabajo dependiente (alimentos, vestido y calzado, transporte, vivienda y salud); y se reduce a S/. 502 si solo se consideran los pagos monetarios.

Cabe agregar que en el periodo 2004-2013 el ingreso laboral mensual promedio mejoró a un ritmo bastante moderado en términos reales<sup>(11)</sup> (2,0 % en promedio al año), aunque en el segmento asalariado privado se mantuvo prácticamente estancado como veremos más adelante.

## 2. Sector asalariado privado

### 2.1. Empleo y condiciones laborales

En el Perú existen más de 5,8 millones de trabajadores asalariados o dependientes en el Sector Privado. De dicho total, el 46,9 % se concentran en microempresas (1 a 10 trabajadores), el 26,7 % se desempeñan en pequeñas empresas (11 a 100 trabajadores) y el 26,2 % en empresas grandes (101 a más trabajadores), como se puede apreciar en el gráfico N° 16.

**Gráfico N° 16**

**Perú: Distribución de los asalariados privados según tamaño de empresas 2013**



\* Asalariados privados sin tamaño de empresa especificado.

Fuente: ENAHO, INEI / SISEL, MTPE.

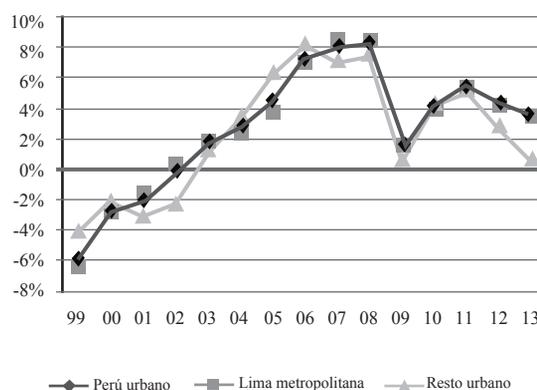
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(11) Se refiere al poder adquisitivo o poder de compra de los ingresos nominales o en soles corrientes.

Como resultado del crecimiento económico descrito anteriormente, en el periodo 2003-2013 se registró una importante tendencia creciente del empleo en empresas formales de 10 a más trabajadores del Sector Privado urbano, la cual se vio afectada en el año 2009 como consecuencia de la crisis económica internacional, pero comenzó a recuperarse al año siguiente, aunque parece haber vuelto a decaer a partir del año 2012 (ver gráfico N° 17).

**Gráfico N° 17**

**Perú urbano: Variación porcentual anual del empleo en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores 1999 - 2013**



Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del empleo en empresas privadas de 10 a más trabajadores, DISEL - MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Lupe.

De esta manera, el empleo en empresas privadas formales creció a una tasa promedio anual de 4,6 % (4,6 % en Lima metropolitana y 4,4 % en el resto del ámbito urbano). Dicho crecimiento estuvo dinámicamente liderado por los sectores comercio (5,6 %) y extractivo<sup>(12)</sup> (5,3 %), seguidos de las actividades de servicios (5,2 %), transporte, almacenamiento y comunicaciones (3,6 %), y manufactura (3,0 %).

En el caso de las empresas formales con sede en Lima metropolitana, es de destacar el incremento del empleo en el sector construcción, que creció a una tasa promedio anual de 7,0 % en el periodo 2004-2013<sup>(13)</sup>.

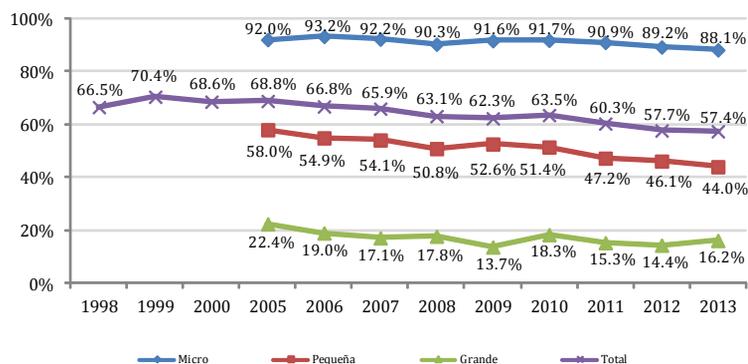
(12) Incluye las actividades agropecuarias, pesqueras y mineras.

(13) Fuente: Encuesta Mensual de Empleo del Sector Construcción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Dicha situación contribuyó a la reducción de la tasa de informalidad laboral de 68,8 % a 57,4 % registrada entre los años 2005 y 2013. En la pequeña empresa se redujo en 14 puntos porcentuales, mientras que en la gran empresa lo hizo en 6,2 puntos porcentuales (ver gráfico N° 18).

**Gráfico N° 18**

**Perú: Evolución de la tasa de informalidad laboral\* según tamaño de empresa en el sector privado 1998-2013**



\* Porcentaje de asalariados privados no registrados en planilla (sin contrato o locadores).  
Fuente: Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAH0), INEI.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

No obstante, la tasa de informalidad laboral –que mide la falta de acceso a beneficios laborales por parte de los asalariados– sigue ostentando niveles elevados, especialmente en los estratos empresariales de menor tamaño, como las microempresas, donde se ha mantenido alrededor del 90,0 %, a pesar del régimen laboral especial vigente para este sector desde el año 2003<sup>(14)</sup>, que reduce significativamente los beneficios laborales de los trabajadores (a cargo del empleador).

Así, los beneficios laborales (o costos laborales “no salariales” desde el punto de vista económico) se redujeron de 54,0 % a 5,0 % de la remuneración promedio en relación a los establecidos en la regulación laboral general<sup>(15)</sup>.

- (14) Primero mediante la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa; y luego a través del Decreto Legislativo N° 1086, que aprueba la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente. Cabe precisar que dicha norma fue modificada por la Ley N° 30056, Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial.
- (15) El régimen laboral general de la actividad privada que rige en nuestro país es el previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en las demás normas que –con carácter general– regulan los beneficios laborales.

Ello deja en evidencia que la reducción indiscriminada de beneficios laborales no es el mejor instrumento para fomentar la formalización laboral de las empresas de menor tamaño, sino el desarrollo de políticas que fomenten su productividad, traducidas en mecanismos que faciliten su acceso al financiamiento, capacitación, innovaciones, nuevas tecnologías, asistencia técnica, nuevos mercados, entre otros.

En este punto, es importante precisar que la variable más relevante para determinar la competitividad laboral de una empresa no es el costo laboral (salarial y no salarial) promedio por trabajador, sino el costo laboral promedio por unidad de bien o servicio producida (o costo laboral unitario)<sup>(16)</sup>.

Dicho costo laboral unitario puede ser reducido por dos vías: disminuyendo los costos laborales promedio por trabajador (que implica reducir los beneficios laborales) o incrementando la productividad promedio por trabajador. Como se desprende de las cifras analizadas, la primera de esas vías ha sido poco exitosa en su aplicación; en tanto la segunda, potencialmente más poderosa, requiere del diseño e implementación de las políticas de fomento empresarial señaladas líneas arriba, las cuales no se han enfatizado en nuestro país.

No obstante, ello no implica eliminar la posibilidad de establecer un régimen laboral promocional para las empresas de menor tamaño que acompañe las políticas de fomento de la productividad, siempre que esté correctamente focalizado, sea de acogimiento temporal y esté sometido a un monitoreo y evaluación constante; claro está, además de establecer beneficios laborales más equilibrados respecto a los actuales.

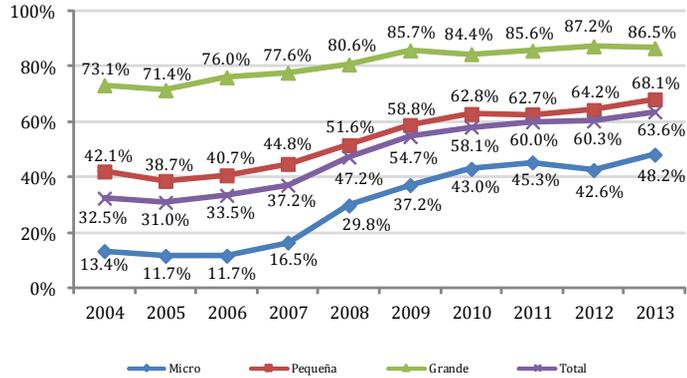
De otro lado, en los gráficos N° 19 y N° 20 podemos apreciar que la protección social en salud y pensiones de los asalariados privados se ha incrementado de manera significativa en el periodo 2004-2013. En el primer caso pasó de 32,5 % a 63,6 %; mientras que en el segundo, lo hizo de 27,9 % a 47,6 %.

---

(16) Gasto promedio en mano de obra en el que debe incurrir una empresa para producir cada unidad de los bienes o servicios que oferta en el mercado.

**Gráfico N° 19**

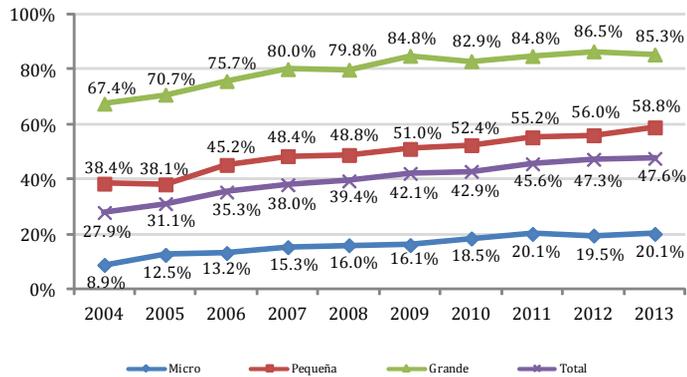
**Perú: Evolución de la tasa de afiliación a un seguro de salud según tamaño de empresa en el sector asalariado privado 2004-2013**



Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

**Gráfico N° 20**

**Perú: Evolución de la tasa de afiliación a un sistema de pensiones según tamaño de empresa en el sector asalariado privado 2004-2013**



Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

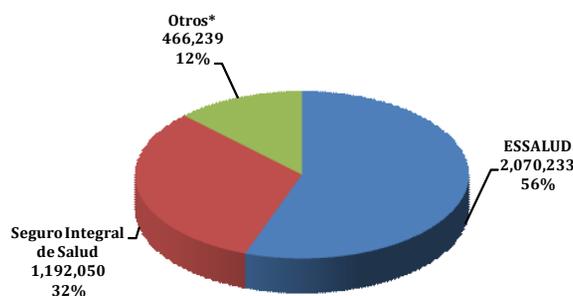
Sin embargo, es relevante precisar que la mayor cobertura de la protección social en salud se explica en buena parte por la creación del SIS, que es un sistema

con componentes subsidiados total o parcialmente por el Estado que incluyen prestaciones de salud inferiores –en cuanto a la complejidad de las enfermedades atendidas– a las ofrecidas por EsSalud a los asalariados (tampoco incluyen prestaciones económicas por maternidad, incapacidad temporal, etc.).

Ello se refleja en el hecho de que casi la tercera parte (32,0 %) de los asalariados privados con protección social en salud, estén afiliados al SIS, aún cuando les correspondería contar con la cobertura que brinda EsSalud<sup>(17)</sup> (ver gráfico N° 21).

### Gráfico N° 21

Perú: Distribución de los asalariados privados afiliados a un seguro de salud según tipo 2013



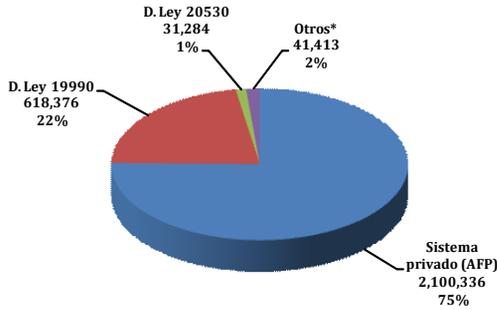
\* Seguro privado, Seguro FFAA - PNP, entre otros.  
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

En cuanto a la protección social en pensiones, debemos señalar que, según la SBS, solo entre el 40,0 y 50,0 % de afiliados al sistema privado de pensiones (donde se encuentra el 75,0 % de asalariados privados con cobertura de pensiones) cotiza de manera regular, lo que implica que entre el 50,0 % y 60,0 % de ellos difícilmente podrá acceder a una pensión decorosa o adecuada, dada la escasa continuidad de sus aportes<sup>(18)</sup> (ver gráfico N° 22).

- (17) Cabe precisar que, si bien la Ley MYPE vigente (Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2008-TR y modificado por la Ley N° 30056) permite que los trabajadores de microempresas acogidas al régimen laboral especial puedan afiliarse al SIS, existen trabajadores afiliados a dicho seguro que laboran en empresas de mayor tamaño.
- (18) Esto último sería causado, en parte, por el uso intensivo de la contratación temporal que describimos posteriormente.

**Gráfico N° 22**

**Perú: Distribución de los asalariados privados afiliados a un sistema de pensiones según tipo 2013**

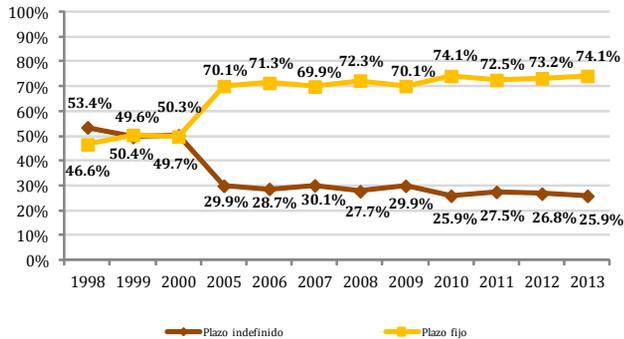


\* Caja de Pensiones FFAA - PNP, entre otros.  
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

De otro lado, si bien –como ya vimos en párrafos precedentes– en el periodo 2003-2013 se registró un significativo crecimiento del empleo formal, la mayoría de puestos de trabajo se generaron bajo modalidades de contratación a plazo fijo, de tal forma que actualmente el 74,1 % de trabajadores formales están contratados temporalmente, y solo el 25,9 % tiene un contrato a plazo indefinido según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (Enaho) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (ver gráfico N° 23).

**Gráfico N° 23**

**Perú: Evolución de la distribución de asalariados privados registrados en planilla según tipo de contrato 1998-2013**



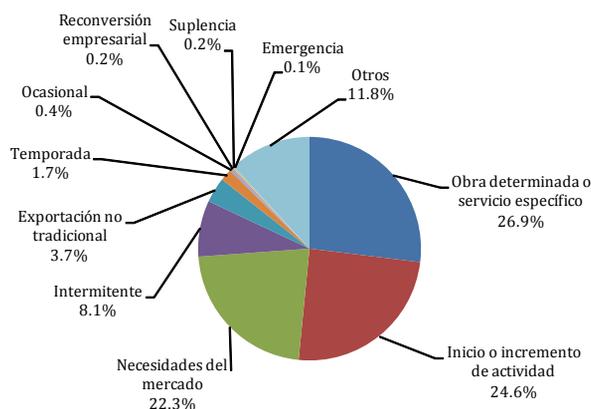
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Cabe señalar que si tomamos como fuente la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), también se observa este sesgo a favor de la contratación temporal en el sector formal, pero con una menor brecha respecto a la contratación a plazo indefinido (37,9 % de los trabajadores están contratados a plazo indefinido y 62,1 % a plazo fijo)<sup>(19)</sup>.

Sobre la base de la misma fuente, podemos observar que los contratos de obra determinada o servicio específico (26,9 %), inicio o incremento de actividad (24,6 %), necesidades del mercado (22,3 %), intermitente (8,1 %) y exportación no tradicional (3,7 %) concentran el 85,6 % del total de trabajadores con contrato a plazo fijo (ver gráfico N° 24).

### Gráfico N° 24

**Perú: Distribución de trabajadores formales contratados a plazo fijo en el sector privado según tipo de contrato 2013\***



\* Promedio mensual.

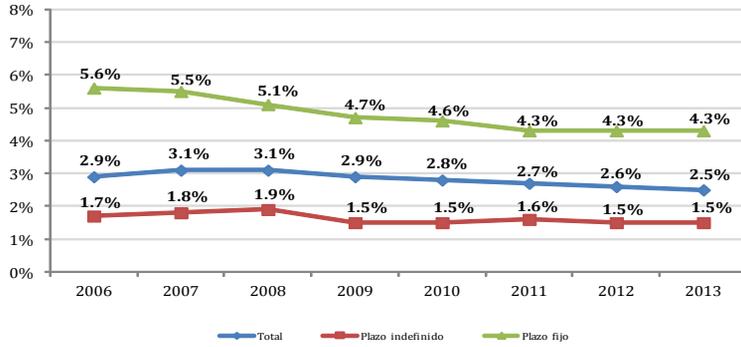
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

El uso intensivo de la contratación temporal ha generado, entre otros efectos, mayores niveles de rotación laboral en el mercado de trabajo, de tal forma que una empresa privada formal en promedio puede llegar a cambiar al 30,0 % de su personal en un año. En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, la rotación laboral puede alcanzar al 51,6 %, a pesar de la ligera tendencia decreciente observada en los últimos años (ver gráfico N° 25).

(19) Información correspondiente al año 2013 (promedio mensual).

**Gráfico N° 25**

**Perú Urbano: Evolución de la tasa de rotación laboral mensual promedio según tipo de contrato en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores 2006 - 2013**

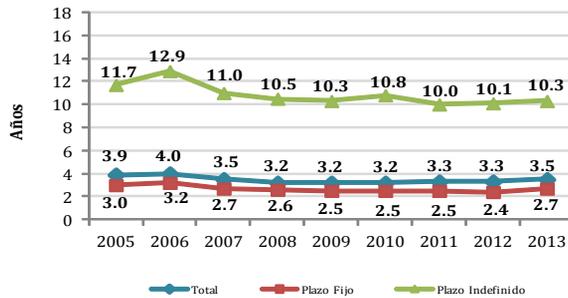


Fuente: Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo en empresas privadas de 10 a más trabajadores, DISEL - MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Como resultado de ello, la duración promedio del empleo<sup>(20)</sup> asalariado privado continúa reduciéndose; así, en el periodo 2005-2013 disminuyó de 3,9 a 3,5 años. En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo se redujo de 3,0 a 2,7 años (ver gráfico N° 26).

**Gráfico N° 26**

**Perú: Evolución de la duración promedio del empleo asalariado privado según tipo de contrato\* 2005 - 2013**



\* En la ocupación principal.  
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(20) Denominada "duración incompleta" porque corresponde al valor recogido en determinado momento a través de la Enaho del INEI, lo cual no implica que luego de él se extinga necesariamente el vínculo laboral.

Este mayor flujo de entradas y salidas del mercado de trabajo se tradujo en un desincentivo para la inversión en capacitación laboral por parte de las empresas, ya que redujo tanto los plazos en que debían recuperar dicha inversión que la convirtió en poco viable<sup>(21)</sup>.

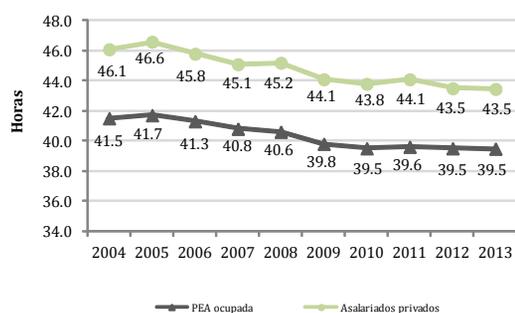
Los menores niveles de inversión en capacitación laboral constituyen a la larga un factor limitante para el crecimiento de la productividad del trabajo, que termina perjudicando el potencial de desarrollo de las propias empresas.

Por otra parte, la duración promedio de la jornada laboral semanal de los trabajadores asalariados privados en su ocupación principal ha seguido una ligera tendencia decreciente entre los años 2004 y 2013, pasando de 46,1 a 43,5 horas (ver gráfico N° 27); lo cual podría ser explicado por el significativo incremento de la productividad media del trabajo registrado en los últimos años (descrito en párrafos precedentes).

Sin perjuicio de ello, no debe perderse de vista que casi la tercera parte de los asalariados privados (32,6 %) labora jornadas superiores a la máxima (48 horas semanales), muchos de ellos probablemente sin recibir su correspondiente pago de horas extras, considerando los elevados niveles de informalidad laboral que existen en el país (ver gráfico N° 28).

**Gráfico N° 27**

**Perú: Evolución de las horas trabajadas semanales promedio\* 2004 - 2013**

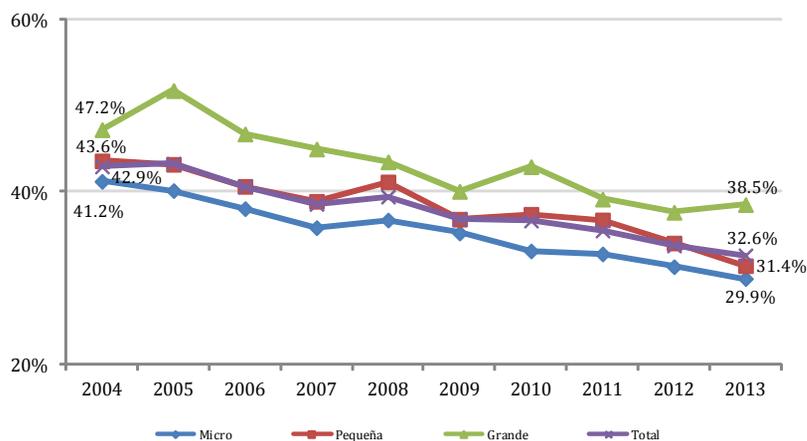


\* En la ocupación principal.  
Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(21) Chacaltana, Juan y García, Norberto (2003). Reforma laboral, capacitación y productividad: la experiencia peruana. En: Estudios de economía laboral en países andinos núm. 1, publicación de la Organización Internacional del Trabajo. Pág. 38.

**Gráfico N° 28**

**Perú: Evolución de la proporción de asalariados privados con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales\* según tamaño de empresa 2004- 2013**



\* En la ocupación principal.  
 Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.  
 Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

**2.2. Remuneraciones y derechos colectivos**

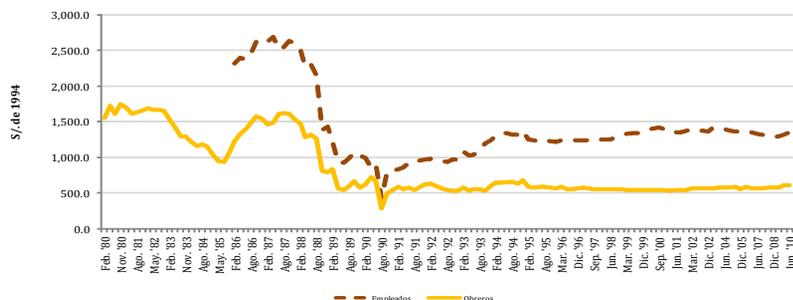
A pesar del importante crecimiento de la economía nacional observado en los últimos años, traducido en el incremento del PBI, PBI per cápita, productividad media del trabajo y el empleo formal descrito previamente, las remuneraciones reales<sup>(22)</sup> promedio se han mantenido prácticamente estancadas en el Sector Privado formal y muy por debajo de los niveles alcanzados a mediados de los años ochenta.

Así, se puede apreciar que entre los años 1994 y 2010, en Lima metropolitana las remuneraciones mensuales reales promedio de los empleados crecieron apenas a una tasa promedio anual de 0,03 %, mientras que las de los obreros se redujeron en -0,4 % al año, en promedio (ver gráfico N° 29).

(22) Miden el poder adquisitivo o poder de compra de las remuneraciones nominales o en soles corrientes.

**Gráfico N° 29**

**Lima Metropolitana: Evolución de las remuneraciones brutas reales promedio en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores 1980 - 2010**

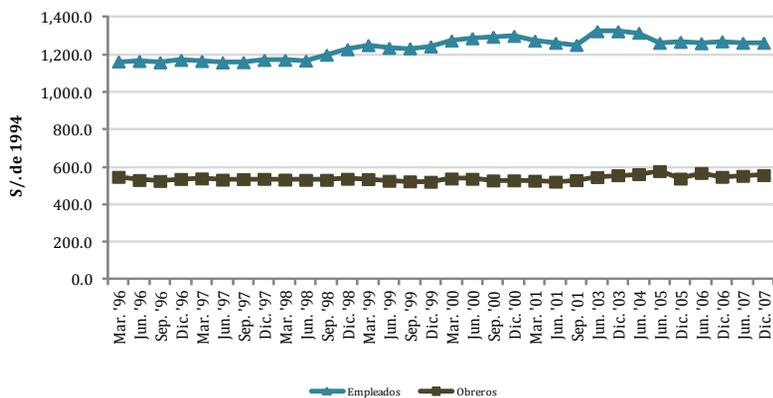


Fuente: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios en empresas privadas de 10 a más trabajadores, DISEL - MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

En las empresas privadas formales de 10 a más trabajadores del ámbito urbano del país, se registró la misma tendencia observada en Lima metropolitana respecto a las remuneraciones reales promedio de los trabajadores, como se desprende del gráfico N° 30. En ese sentido, en el periodo 1996-2007, las remuneraciones reales mensuales promedio de los empleados se incrementaron en solo 0,7 % al año, en promedio; mientras que las de los obreros lo hicieron en 0,3 %<sup>(23)</sup>.

**Gráfico N° 30**

**Perú Urbano: Evolución de las remuneraciones brutas reales promedio en empresas privadas formales de 10 a más trabajadores 1996 - 2007**

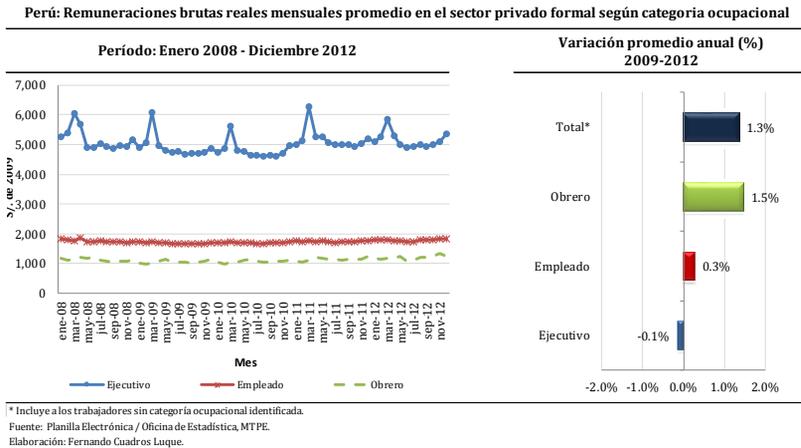


Fuente: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios en empresas privadas de 10 a más trabajadores, DISEL - MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(23) Lamentablemente, no existe información disponible a nivel urbano para el periodo 2008-2013 ni para Lima metropolitana en los años 2011, 2012 y 2013.

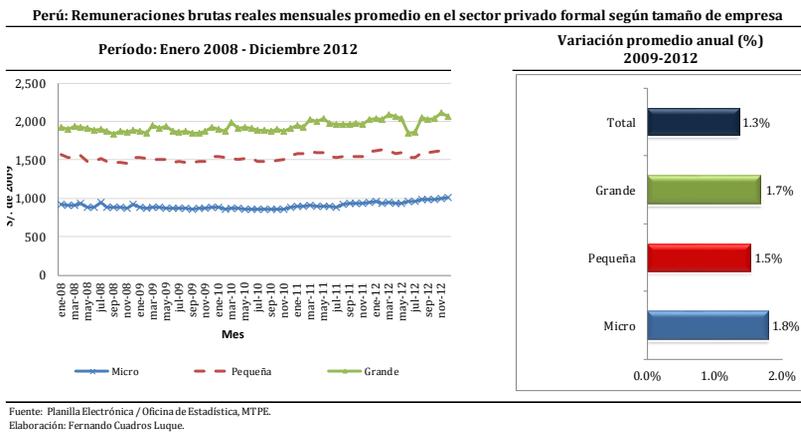
Similar tendencia se mantuvo en el Sector Privado formal a nivel nacional entre los años 2008 y 2012, considerando que en dicho periodo la remuneración real mensual promedio de los empleados creció a una tasa promedio anual de 0,3 %, mientras que la de los obreros lo hizo en 1,5 % en promedio al año (ver gráfico N° 31).

**Gráfico N° 31**



Si analizamos la evolución de las remuneraciones reales según tamaño de empresa en el Sector Privado formal nacional, podemos apreciar que a mayor tamaño de empresa mejor es el nivel de dichas remuneraciones, pero no necesariamente el desempeño de las mismas. Así, en el periodo 2008-2012, las remuneraciones reales mensuales promedio se incrementaron a una tasa promedio anual de 1,7 % en la gran empresa, 1,5 % en la pequeña y 1,8 % en la microempresa (ver gráfico N° 32).

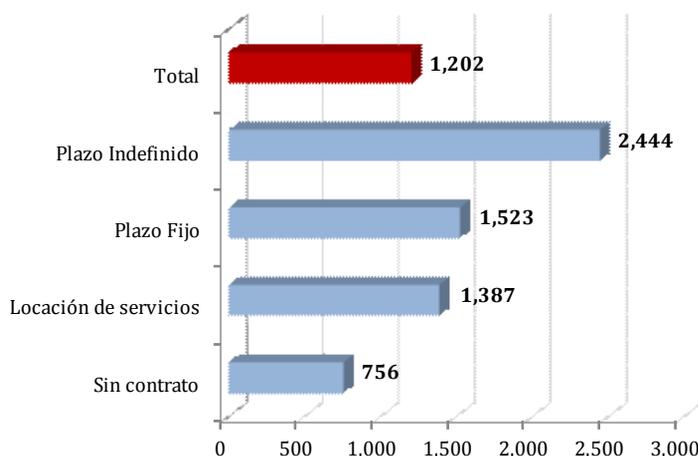
**Gráfico N° 32**



De otro lado, si examinamos el nivel de ingresos laborales nominales según “tipo de contrato”, queda en evidenciado que los trabajadores (asalariados) mejor remunerados en promedio son aquellos con contratos a plazo indefinido (S/. 2 444), seguidos de los contratados a plazo fijo (S/. 1 523)<sup>(24)</sup>, los locadores de servicios (S/. 1 387) y los “sin contrato” (S/. 756); estas dos últimas, categorías que albergan a los asalariados no registrados en planilla o informales (ver gráfico N° 33).

**Gráfico N° 33**

**Perú: Ingreso laboral mensual promedio\* de asalariados privados según tipo de contrato (S/.) 2013**



\* En la ocupación principal.

Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.

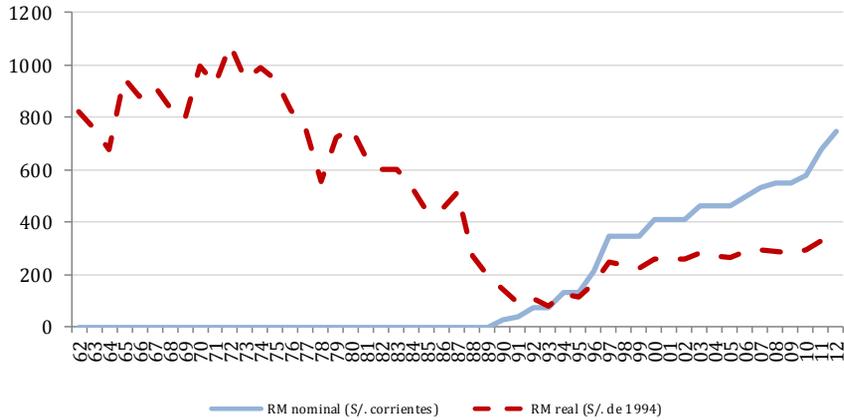
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

En cuanto al valor de la remuneración mínima real, en el gráfico N° 34 se observa que se redujo significativamente desde 1972 hasta 1993 (-11,7 % en promedio al año), revirtiéndose dicha tendencia en el periodo 1994-2012 (creció 5,9 % al año en promedio), aunque todavía se encuentra muy por debajo del nivel registrado a inicios de la década del setenta.

(24) Cabe precisar que, según la Planilla Electrónica del MTPE, la remuneración bruta mensual promedio de los trabajadores asalariados del Sector Privado formal ascendió a S/. 1 994 en el año 2013.

**Gráfico N° 34**

**Perú: Evolución de la remuneración mínima 1962 - 2012\***



\* Corresponde a la remuneración mínima vigente en diciembre de cada año.

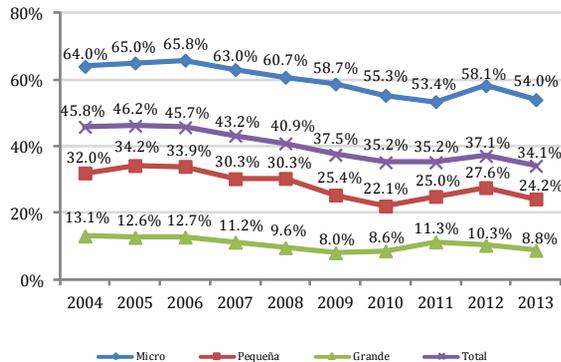
Fuente: MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Cabe agregar que en el periodo 2004-2013 se registró una clara tendencia decreciente en el porcentaje de asalariados privados con ingresos laborales inferiores a la remuneración mínima, pasando de 45,8 % a 34,1 % a nivel nacional; aunque en el segmento de la microempresa el 54 % continúa en dicha situación (ver gráfico N° 35).

**Gráfico N° 35**

**Perú: Evolución de la proporción de asalariados privados con ingresos inferiores al mínimo según tamaño de empresa 2004-2013**



Fuente: ENAHO, INEI / DISEL, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Es importante señalar que el estancamiento de las remuneraciones reales en el Sector Privado formal, a pesar del significativo crecimiento de la demanda laboral y de la productividad media del trabajo (casi 4,0 % en promedio al año)<sup>(25)</sup> registrado en los últimos 12 años (excepto el 2009), es explicado fundamentalmente por tres razones:

La primera está vinculada al exceso de oferta de mano de obra –sobre todo no calificada– que existe en el país, el cual “presiona” las remuneraciones de la mayoría hacia niveles bajos.

La segunda guarda relación con el tipo de empleo formal que se generó mayoritariamente en los últimos años y que actualmente predomina en nuestro país: empleo de duración determinada o a plazo fijo, que absorbe al 74,1 % del total de asalariados del sector empresarial privado registrados en planilla, de acuerdo a la Enaho del INEI.

Esta modalidad de contratación vuelve prácticamente nulo el costo del cese (basta con esperar la finalización de la duración del contrato) y es utilizada por las empresas como un elemento disuasorio contra la afiliación sindical, toda vez que la prerrogativa de renovación de contratos recae en los empleadores. En tal sentido, restringe el acceso a las principales herramientas con que cuentan los trabajadores –sobre todo los menos calificados, que son la mayoría<sup>(26)</sup>– para incrementar su poder de negociación y acceder a mejoras en sus remuneraciones: la sindicación y la negociación colectiva<sup>(27)</sup>.

En ese sentido, cabe precisar que las remuneraciones reales promedio de los trabajadores sindicalizados (que en el Perú son casi la totalidad de trabajadores que acceden a un convenio colectivo) superan significativamente a las de los no sindicalizados. Así, como se desprende del gráfico N° 36, en el periodo 2008 - 2012, las remuneraciones promedio de los no sindicalizados representaron –en promedio– poco más de las dos terceras partes (68,3 %) de las de los sindicalizados.

---

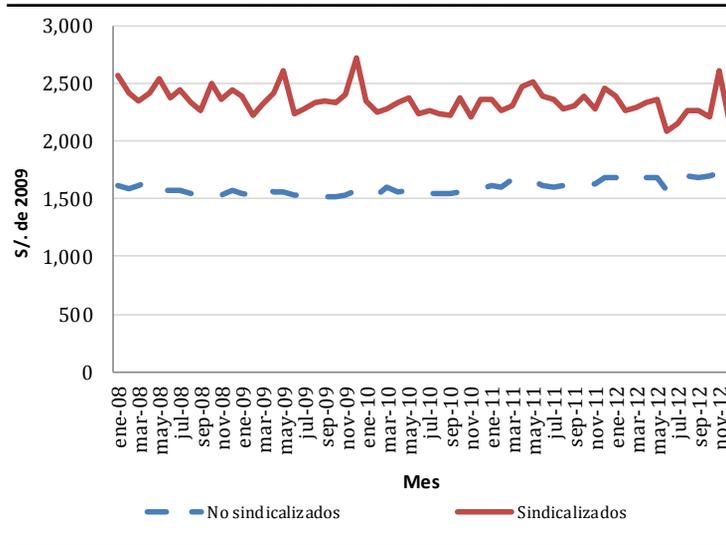
(25) Dicho crecimiento de la productividad incluye a toda la economía y no solo al sector formal, donde habría sido aún mayor. Fuente: INEI.

(26) Solo el 20,1 % de la población económicamente activa ocupada a nivel nacional cuenta con educación superior técnica o universitaria completa. Fuente: Enaho 2013, INEI.

(27) En ese aspecto, vale la pena señalar que en el periodo 2005-2007, las remuneraciones mensuales reales promedio de los empleados y obreros cubiertos por convenios colectivos crecieron en 11,1 % y 4,7 % respectivamente, mientras que las de aquellos no sujetos a convenios colectivos cayeron en -7,0 % y -4,7 %, respectivamente. Fuente: Encuesta Nacional de Sueldos y Salarios en empresas privadas formales urbanas de 10 a más trabajadores, MTPE.

**Gráfico N° 36**

**Perú: Remuneraciones brutas reales mensuales promedio en el sector privado formal según sindicalización  
Enero 2008 - Diciembre 2012**



Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Finalmente, la tercera razón se refiere a otros factores estructurales que han contribuido a debilitar la sindicación y la negociación colectiva y, por ende, las probabilidades de conseguir incrementos remunerativos para la mayoría de trabajadores, como son el elevado requisito mínimo de afiliados impuesto para constituir un sindicato de empresa (20 trabajadores)<sup>(28)</sup>, considerando las características del mercado de trabajo peruano; el crecimiento de la participación en el empleo de los trabajadores ocupados en el segmento de la microempresa (empresas con no más de 10 trabajadores); el incremento de la informalidad laboral; el debilitamiento de la capacidad fiscalizadora de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los últimos 20 años; así como la determinación legal del nivel de negociación de empresa como el aplicable a falta de acuerdo entre trabajadores y empleadores, a pesar de que la mayoría de unidades productivas no tienen el número suficiente

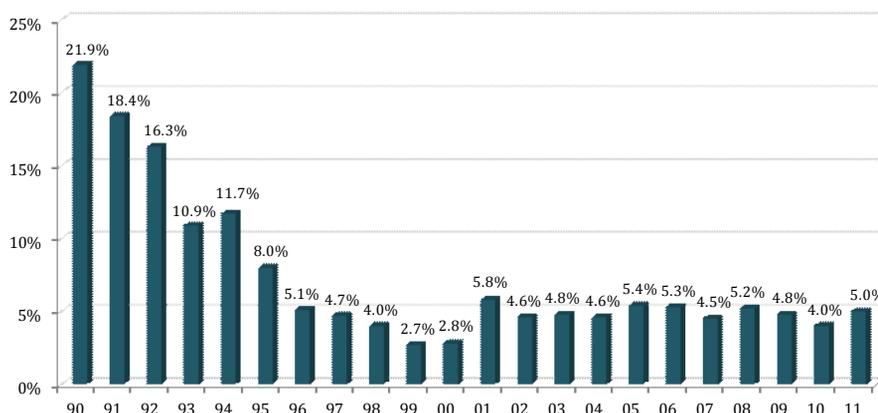
(28) De acuerdo al artículo 14 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

de trabajadores para poder constituir una organización sindical a dicho nivel<sup>(29)</sup> (el 97,6 % de empresas privadas registra menos de 20 trabajadores y el 57,1 % de asalariados privados se encuentra ocupado en dichas empresas)<sup>(30)</sup>.

En ese sentido, debemos agregar que en el periodo 1990-2011 se registró una clara tendencia decreciente de la tasa de afiliación sindical de los trabajadores asalariados en Lima metropolitana, la cual se redujo en 16,9 puntos porcentuales, pasando de 21,9 % a 5 %; aunque parece haberse estabilizado luego de una ligera recuperación a partir del 2001 (ver gráfico N° 37).

**Gráfico N° 37**

**Lima Metropolitana: Evolución de la tasa de afiliación sindical 1990 - 2011**



Fuente: Encuesta de Nivel de Empleo 1990-1995 (MTPE), Encuesta Nacional de Hogares 1996-2001 (MTPE/INEI) y Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2002-2011 (MTPE). No existe información disponible para los años posteriores.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

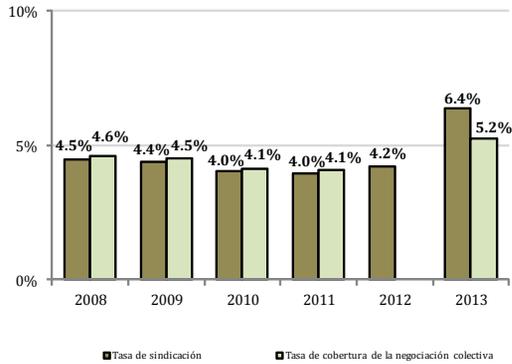
A nivel nacional, también existen bajos niveles de sindicación y de cobertura de la negociación colectiva. Entre los años 2008 y 2012 –en el Sector Privado formal– se han mantenido alrededor de 4,2 % y 4,3 % en promedio, respectivamente, con una ligera mejora en el año 2013 (ver gráfico N° 38).

(29) Según el Decreto Ley N° 25593, si no existe previamente una convención colectiva y las partes no acuerdan el nivel de negociación, esta se llevará a nivel de empresa. Sin embargo, mediante sentencia del Tribunal Constitucional (Expediente N° 3561-2009-PA/TC) se estableció que cabe la posibilidad de que el nivel de la negociación colectiva pueda ser determinado por vía heterónoma (arbitraje) en caso se demuestre que una de las partes no está cumpliendo con su deber de negociar de buena fe o está realizando prácticas desleales. Recientemente, mediante Decreto Supremo N° 014-2011-TR, se dispuso que las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo cuando no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

(30) Fuente: Enaho 2013, INEI.

**Gráfico N° 38**

**Perú: Evolución de las tasas de sindicación y cobertura de la negociación colectiva en el sector privado formal 2008 - 2013\***

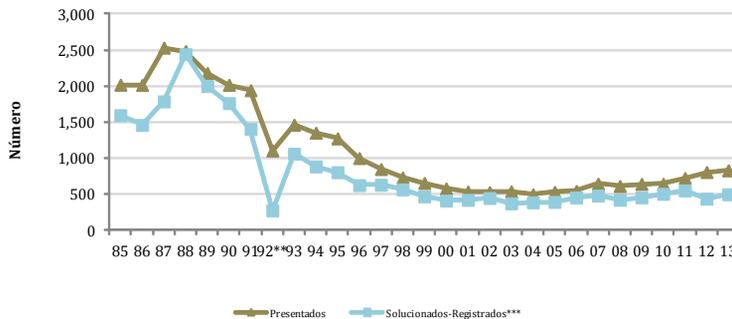


\* Promedio mensual. No está disponible la información de negociación colectiva del año 2012.  
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

La caída en la tasa de sindicación se encuentra directamente correlacionada con la disminución del número de pliegos de reclamos presentados y de la cantidad de convenios colectivos registrados durante los últimos 23 años, así como del número de huelgas y de trabajadores comprendidos en ellas. Al respecto, se puede apreciar que los convenios colectivos registrados en el 2013 constituyen poco más de la cuarta parte (28,2 %) de los registrados en 1990, mientras que las huelgas producidas en el 2013 y los trabajadores que participaron en ellas representan el 15,3 % y 10,4 %, respectivamente, de los valores observados en 1990 (ver gráficos N° 39 y N° 40).

**Gráfico N° 39**

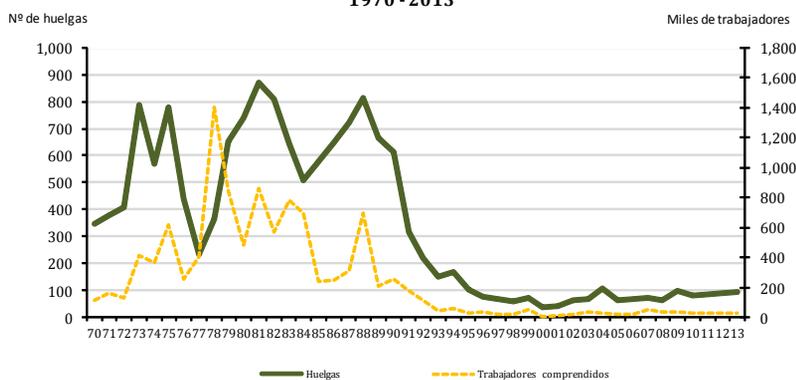
**Perú: Evolución de los pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados 1985 - 2013\***



\* La información de 2013 incluye pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados de carácter supra regional (D.S. N° 017-2012-TR)  
\*\* La información de 1992 corresponde a Lima Metropolitana.  
\*\*\* Incluye pliegos de reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha.  
Fuente: Oficina de Estadística, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

### Gráfico N° 40

Perú: Evolución del número de huelgas y trabajadores comprendidos en ellas en el sector privado 1970 - 2013



Fuente: Oficina de Estadística, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

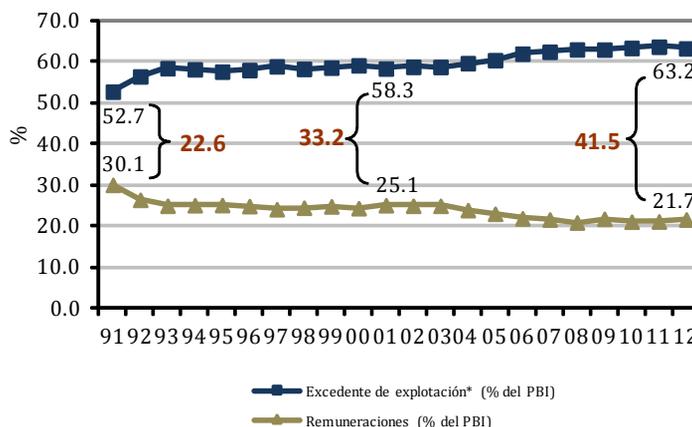
De otro lado, es importante resaltar que el estancamiento de las remuneraciones reales de empleados y obreros descrito en los párrafos precedentes se ve reflejado en la evolución de la distribución del PBI por tipo de ingreso, que permite analizar el grado de equidad en la distribución de la riqueza generada anualmente entre los principales agentes de la economía: el Estado, las empresas privadas y los trabajadores (a través de los impuestos, utilidades y remuneraciones, respectivamente).

De esta manera, sobre la base de información oficial generada por el INEI, podemos observar que en el periodo 1991-2012, el excedente de explotación<sup>(31)</sup>, compuesto casi en su totalidad por las utilidades empresariales<sup>(32)</sup>, incrementó su participación en el PBI por tipo de ingreso<sup>(33)</sup> desde 52,7 % hasta 63,2 %, mientras que la participación de las remuneraciones se redujo de 30,1% a 21,7 %<sup>(34)</sup>. Ello implicó una ampliación de la brecha entre ambos componentes equivalente a 18,9 puntos porcentuales del PBI en favor de las utilidades empresariales, es decir, se incrementó la desigualdad en la distribución de la riqueza a favor de un segmento minoritario de la población (ver gráfico N° 41).

(31) Componente del PBI por tipo de ingreso integrado por las utilidades empresariales y los ingresos de los trabajadores independientes.  
 (32) Cerca del 90,0 % del excedente de explotación está compuesto por las utilidades empresariales. Fuente: INEI.  
 (33) El cual está conformado por las rentas generadas por los factores de producción y los ingresos del Estado.  
 (34) Fuente: INEI.

Gráfico N° 41

**Perú: Evolución de la participación en el PBI según tipo de ingreso 1991 - 2012**



\* Incluye utilidades empresariales (90% aprox.) e ingresos de independientes (10% aprox.).

Fuente: INEI.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Cabe precisar que la participación del resto de componentes del PBI por tipo de ingreso (impuestos y reposición de capital fijo) se mantuvo prácticamente constante en el referido periodo, lo cual nos permite concluir que se dio un claro traslado de renta del factor trabajo al capital.

Finalmente, vale la pena señalar, a modo de referencia, que las remuneraciones representan en promedio el 65,0 % del PBI por tipo de ingreso en los países desarrollados, 58,0 % en los países en desarrollo y 46,0 % en China, claramente por encima de los niveles observados en el Perú<sup>(35)</sup>.

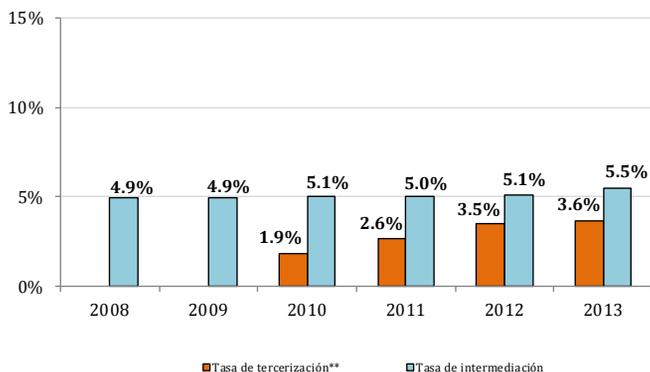
### 2.3. Tercerización, intermediación, principales regímenes especiales y modalidades formativas laborales

La tercerización laboral (con desplazamiento de personal) y la intermediación laboral concentran al 9,1% de los trabajadores del Sector Privado registrados en planilla a nivel nacional, como se desprende del gráfico N° 42.

(35) Fuente: *Informe mundial sobre salarios 2012-2013* de la Organización Internacional del Trabajo.

### Gráfico N° 42

**Perú: Evolución de las tasas de trabajadores en intermediación y tercerización laboral 2008 - 2013\***



\* Promedio mensual.

\*\* Información disponible desde el año 2010.

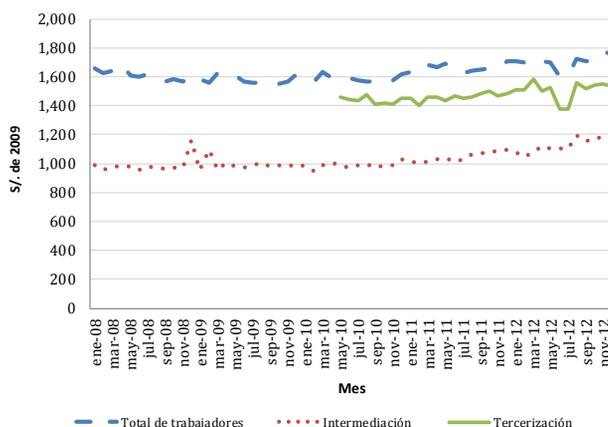
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Es importante destacar que las remuneraciones reales mensuales promedio de los trabajadores de empresas de tercerización e intermediación laboral se encuentran por debajo de las del total de trabajadores del Sector Privado formal, representando en promedio 88,9 % y 63,1 %, respectivamente, como se colige del gráfico N° 43.

### Gráfico N° 43

**Perú: Remuneraciones brutas reales mensuales promedio en el sector privado formal Enero 2008 - Diciembre 2012**



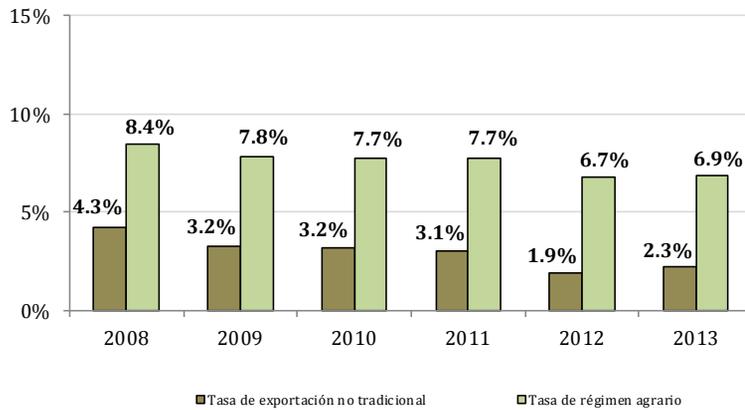
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Por otra parte, entre los años 2008 y 2013, se observa cierta disminución del porcentaje de asalariados privados formales sujetos a los regímenes laborales de exportación no tradicional (Decreto Ley N° 22342, Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales) y agrario (Ley N° 27360, Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario), los cuales pasaron de 4,3 % a 2,3 % y de 8,4 % a 6,9 %, respectivamente (ver gráfico N° 44).

**Gráfico N° 44**

**Perú: Evolución de las tasas de trabajadores en los regímenes de exportación no tradicional y agrario 2008 - 2013\***



\* Promedio mensual.

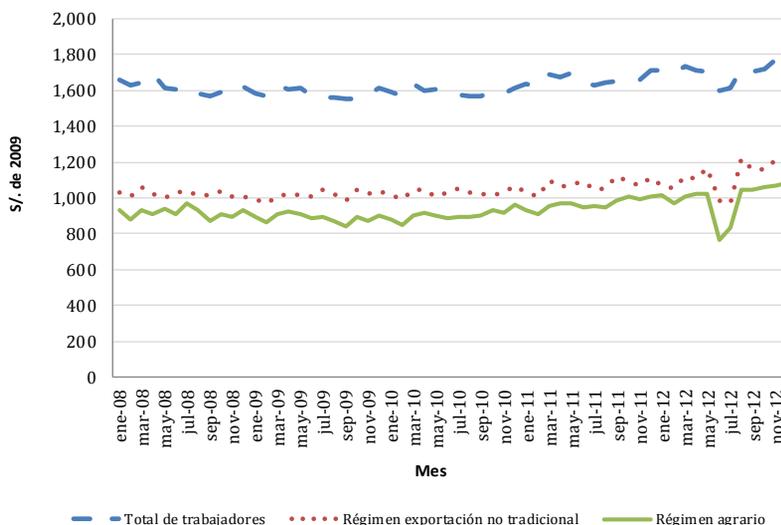
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Cabe precisar que las remuneraciones reales mensuales promedio de los trabajadores sujetos a los regímenes laborales de exportación no tradicional y agrario son inferiores a las del total de trabajadores del Sector Privado formal, representando en promedio 64,5 % y 57,3 %, respectivamente (ver gráfico N° 45).

### Gráfico N° 45

**Perú: Remuneraciones brutas reales mensuales promedio en el sector privado formal  
Enero 2008 - Diciembre 2012**



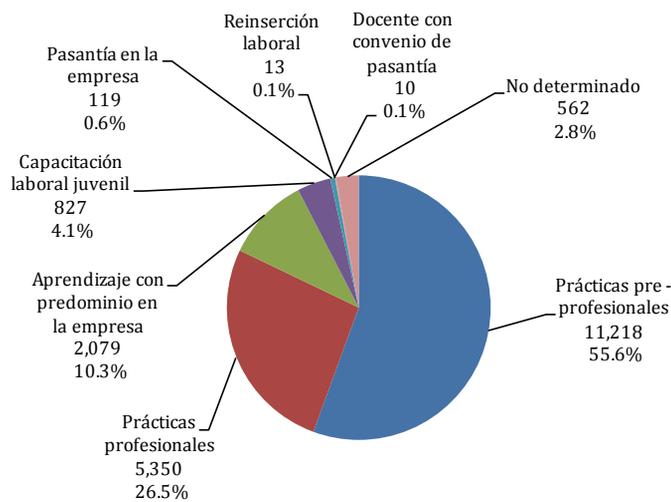
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Finalmente, es importante señalar que los beneficiarios de modalidades formativas laborales<sup>(36)</sup> representan el 0,7 % de la planilla total del Sector Privado formal a nivel nacional, y se distribuyen de la siguiente manera según tipo de convenio: prácticas preprofesionales (55,6 %), prácticas profesionales (26,5 %), aprendizaje con predominio en la empresa (10,3 %), capacitación laboral juvenil (4,1 %), pasantía en la empresa (0,6 %), reinserción laboral (0,1 %) y docente con convenio de pasantía (0,1 %), como figura en el gráfico N° 46.

(36) Reguladas por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales.

**Gráfico N° 46**

**Perú: Distribución de beneficiarios de modalidades formativas laborales en el sector privado formal según tipo de convenio 2013\***



\* Promedio mensual.  
Fuente: Planilla Electrónica / Oficina de Estadística, MTPE.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

## II. COSTOS LABORALES EN EL PERÚ

### 1. Costos laborales salariales y no salariales

Desde el punto de vista económico, los costos laborales por trabajador –a cargo del empleador– se encuentran conformados por los costos “salariales”, que incluyen la remuneración mensual percibida por los trabajadores como contraprestación a su labor; y por los costos “no salariales”, integrados por los beneficios laborales de obligatorio cumplimiento establecidos por la regulación laboral general, como son la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, vacaciones, seguro de salud, asignación familiar, seguro de vida, seguro complementario de trabajo de riesgo y contribución al Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (Senati).

Como se puede apreciar en el cuadro N° 1, los costos laborales “no salariales” (o beneficios laborales) representan un pago de 54 % adicional a la remuneración en el caso de la regulación laboral general.

**Cuadro N° 1**  
**Costos laborales “no salariales” según régimen**

Régimen laboral	General	Pequeña empresa	Microempresa
Remuneración mensual referencial (S/.)*	1,851		
<b>Costos laborales “no salariales” a cargo del empleador (% adicional de la remuneración)</b>	<b>54.0%</b>	<b>29.1%</b>	<b>5.0%</b>
CTS	10.1%	4.9%	-
Gratificaciones	17.3%	8.3%	-
Vacaciones	8.7%	4.2%	4.2%
Seguro de salud	10.9%	9.8%	0.8%
Asignación familiar	4.1%	-	-
Seguro de vida	0.6%	0.6%	-
Seguro complementario de trabajo de riesgo	1.5%	1.3%	-
SENATI	0.9%	-	-

\* Remuneración promedio de los asalariados en el sector privado formal (Fuente: Planilla Electrónica 2012, Oficina de Estadística - MTPE).  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Ello implica que por cada S/. 1 de remuneración que una empresa le paga a sus trabajadores, debe desembolsar S/. 0,54 adicionales por concepto de beneficios laborales, en extremo.

Cabe precisar que algunos de los beneficios laborales mencionados líneas arriba se aplican únicamente a determinados trabajadores y actividades, como es el caso de la asignación familiar, el seguro de vida, el seguro complementario de trabajo de riesgo y la contribución al Senati.

Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que el costo generado por los aportes al sistema de pensiones –que representa alrededor del 13,0 % de la remuneración mensual– es asumido íntegramente por cada trabajador, por lo cual no constituye un costo laboral “no salarial” para los empleadores.

En cuanto a la indemnización por despido injustificado, no se trata de un costo fijo ni permanente, sino de un costo potencial en el que se podría incurrir en situaciones extremadamente excepcionales.

Finalmente, debemos señalar que en el Perú existen regímenes laborales especiales como los de la micro y pequeña empresa, que reducen significativamente

los costos “no salariales” de las empresas a 5 % y 29,1 % de la remuneración, respectivamente; así, por cada S/. 1 de remuneración que una empresa le paga a sus trabajadores, debe desembolsar S/. 0,05 y S/. 0,29 adicionales por concepto de beneficios laborales, respectivamente.

En tal sentido, si ponderamos los costos “no salariales” derivados del régimen laboral general (54 %) y los regímenes laborales especiales de la micro (5 %) y pequeña empresa (29,1 %), obtenemos un costo laboral “no salarial” promedio de 24,3 %, el cual resulta más ajustado a la realidad de la regulación laboral nacional.

## **2. Enfoque de costos laborales por trabajador vs. costos laborales por bien producido**

Como señalamos en el capítulo “Diagnóstico del mercado laboral”, es importante tener en cuenta que en nuestro país predomina el enfoque que plantea la reducción de los beneficios laborales de los trabajadores sujetos a la legislación laboral general como uno de los principales mecanismos para mejorar la competitividad de las empresas e incrementar los niveles de formalidad laboral en el mercado de trabajo. Ello, desde el punto de vista económico, implica la reducción de los denominados costos laborales “no salariales”.

En nuestra opinión, la reducción de costos laborales “no salariales” no constituye el instrumento más idóneo para promover la competitividad y la formalización de las empresas en nuestro país. Las razones que fundamentan nuestra posición se exponen a continuación.

En lo que respecta a temas de competitividad y, de manera particular, en lo referido a la competitividad en materia laboral, la variable más relevante es el costo laboral por bien producido<sup>(37)</sup> (o costo laboral unitario) y no los costos laborales no salariales, como se explica en los párrafos que siguen.

En efecto, el costo laboral unitario depende de dos variables: (i) el costo laboral por trabajador (que incluye los costos salariales y no salariales); y (ii) el producto por trabajador (productividad del trabajo); tal como se muestra a continuación:

---

(37) Se refiere al gasto promedio en mano de obra que debe realizar una empresa para producir una unidad de los bienes que oferta.

**Cuadro N° 2**  
**Costos laborales unitarios**

$$CLU = \frac{CLT/E}{Q/E}$$

Donde:

CLU	=	costo laboral unitario (o costo laboral medio por bien producido).
CLT	=	costo laboral total (incluye costos salariales y no salariales).
E	=	número de trabajadores.
Q	=	valor de la producción total.
CLT/E	=	costo laboral medio por trabajador (o costo laboral por unidad de trabajo).
Q/E	=	producto medio por trabajador (variable <i>proxy</i> de la productividad del trabajo).

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Por tanto, existen dos vías para reducir los costos laborales unitarios (es decir, incrementar la competitividad laboral): disminuyendo los costos laborales por trabajador (que implica reducir las remuneraciones<sup>(38)</sup> o los beneficios laborales) o incrementando la productividad (a través de políticas de desarrollo empresarial).

La primera de ellas es la menos conveniente por los efectos perjudiciales que generaría en la sociedad el cargarle todo el costo del crecimiento a los trabajadores<sup>(39)</sup> (lo cual sería un catalizador de conflictos sociales) y porque posee un margen reducido de acción (no se puede aplicar todos los años).

También se debe tener en consideración que una política enfocada únicamente en la disminución de costos laborales por trabajador reduciría el poder

(38) O mantenerlas en niveles muy bajos.

(39) Ello al reducir su poder adquisitivo en el presente (y, por tanto, su nivel de consumo de bienes y servicios), restringir su acceso a mecanismos de protección social y limitar sus posibilidades de capacitarse, lo cual implica disminuir su “empleabilidad” y calidad de vida futuras.

adquisitivo de la masa asalariada, lo cual implicaría una disminución o estancamiento del consumo y la demanda interna, y, por ende, una desaceleración de la inversión y el crecimiento de los sectores enfocados en el mercado interno, como las micro y pequeñas empresas.

En última instancia, de acuerdo a la evidencia empírica internacional, la reducción de costos laborales (salariales o no salariales) por trabajador tampoco tendría un efecto significativo en la generación de empleo formal<sup>(40)</sup>, la que está determinada fundamentalmente por el crecimiento económico, como se desprende del análisis realizado en el capítulo “Diagnóstico del mercado laboral”.

En cambio, una política de promoción de la productividad generaría beneficios a las dos partes involucradas en la relación laboral, al permitir mejorar la competitividad de las empresas y las remuneraciones de los trabajadores (considerando que se incrementaría su eficiencia). Asimismo, implicaría una reducción mayor y sostenida de los costos laborales unitarios.

Prueba de ello es que los países más desarrollados son más competitivos que países como Argentina, Chile, Colombia, Perú y China, aun cuando tienen mayores costos laborales por trabajador (estos últimos registran costos laborales promedio por hora en la industria manufacturera de US\$ 4,01, US\$ 3,64, US\$ 2,68, US\$ 2,53 y US\$ 0,71, respectivamente, mientras que Estados Unidos y Japón presentan costos de US\$ 23,65 y US\$ 21,76, respectivamente)<sup>(41)</sup>, debido a que poseen niveles muy altos de productividad que conllevan menores costos laborales unitarios (ver cuadros N° 3 y N° 4).

---

(40) Ver: “Propuesta de acceso a derechos y recursos”, Norberto García (2007).

(41) Fuente: estimaciones efectuadas en el documento “Propuesta de acceso a derechos y recursos”, Norberto García (2007).

**Cuadro N° 3**  
**Costos laborales promedio por hora en la manufactura**

País	US\$	País	US\$	País	US\$
Noruega	39.14	USA	23.65	Hong Kong	5.65
Dinamarca	35.47	Irlanda	22.76	Polonia	4.54
Alemania	33.07	Japón	21.76	Brasil	4.10
Finlandia	31.93	Italia	21.05	Argentina	4.01
Holanda	31.81	España	17.78	Chile	3.64
Bélgica	30.79	N. Zelanda	14.97	Colombia	2.68
Suiza	30.51	R. Corea	13.56	México	2.63
Austria	29.42	Israel	12.42	<b>Perú</b>	<b>2.53</b>
Suecia	28.73	Singapur	7.66	Ecuador	2.37
Reino Unido	25.66	Portugal	7.33	Honduras	1.71
Australia	24.91	Taiwán	6.38	China	0.71
Francia	24.63	R. Checa	6.11		
Canadá	23.82	Hungría	6.07		

Fuente: Bureau of Labor Statistics, Department of Labor, USA.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

**Cuadro N° 4**  
**Ranking de Competitividad Global<sup>(42)</sup>**

País	Posición	País	Posición	País	Posición	País	Posición
Suiza	1	Kuwait	37	Ucrania	73	Guyana	109
Singapur	2	Tailandia	38	Uruguay	74	Argelia	110
Finlandia	3	R. Checa	39	Vietnam	75	Liberia	111
Suecia	4	Panamá	40	Seychelles	76	Camerún	112
Holanda	5	Polonia	41	Georgia	77	Libia	113
Alemania	6	Italia	42	Rumania	78	Surinam	114
USA	7	Turquía	43	Botsuana	79	Nigeria	115
Reino Unido	8	Barbados	44	Macedonia	80	Paraguay	116
Hong Kong	9	Lituania	45	Croacia	81	Senegal	117
Japón	10	Azerbaiyán	46	Armenia	82	Bangladesh	118
Qatar	11	Malta	47	Guatemala	83	Benín	119

(42) Basado en el índice de competitividad global del World Economic Forum 2012-2013, conformado por los siguientes factores: instituciones, infraestructura, estabilidad macroeconómica, salud y educación primaria, educación superior y capacitación, eficiencia del mercado de bienes y servicios, *eficiencia del mercado laboral*, sofisticación del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación empresarial e innovación.

Dinamarca	12	Brasil	48	Trinidad y Tobago	84	Tanzania	120
Taiwán	13	Portugal	49	Camboya	85	Etiopía	121
Canadá	14	Indonesia	50	Ecuador	86	Cabo Verde	122
Noruega	15	Kazajistán	51	Moldavia	87	Uganda	123
Austria	16	Sudáfrica	52	Bosnia	88	Pakistán	124
Bélgica	17	México	53	Albania	89	Nepal	125
Arabia Saudita	18	Mauricio	54	Honduras	90	Venezuela	126
R. Corea	19	Letonia	55	Líbano	91	Kirguistán	127
Australia	20	Eslovenia	56	Namibia	92	Mali	128
Francia	21	Costa Rica	57	Mongolia	93	Malawi	129
Luxemburgo	22	Chipre	58	Argentina	94	Madagascar	130
N. Zelanda	23	India	59	Serbia	95	Costa de Marfil	131
Emiratos Árabes Unidos	24	Hungría	60	Grecia	96	Zimbabue	132
Malasia	25	<b>Perú</b>	<b>61</b>	Jamaica	97	Burkina Faso	133
Israel	26	Bulgaria	62	Gambia	98	Mauritania	134
Irlanda	27	Ruanda	63	Gabón	99	Suazilandia	135
Brunéi	28	Jordania	64	Tayikistán	100	Timor Oriental	136
China	29	Filipinas	65	El Salvador	101	Lesoto	137
Islandia	30	Irán	66	Zambia	102	Mozambique	138
Puerto Rico	31	Rusia	67	Ghana	103	Chad	139
Omán	32	Sri Lanka	68	Bolivia	104	Yemen	140
Chile	33	Colombia	69	R. Dominicana	105	Guinea	141
Estonia	34	Marruecos	70	Kenia	106	Haití	142
Bahréin	35	Eslovaquia	71	Egipto	107	Sierra Leona	143
España	36	Montenegro	72	Nicaragua	108	Burundi	144

Fuente: Índice de competitividad global del *World Economic Forum* 2012-2013.  
Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

Por tanto, lo que realmente se necesita en materia de mejora de la competitividad laboral para promover el desarrollo económico y la formalización de empresas es una política de promoción empresarial que apunte principalmente al fomento de la inversión en capital físico, innovaciones, tecnología, capital humano y mejora de la organización del trabajo, de tal forma que se logre una mayor generación de valor agregado y un incremento sostenido de la productividad que conlleven una mayor competitividad, el crecimiento

económico de largo plazo y mayores niveles de remuneraciones reales<sup>(43)</sup> y de empleo de calidad.

Consideramos que este enfoque de búsqueda de mayor competitividad y promoción de la formalización es el que se debe priorizar y no simples reducciones de costos laborales por trabajador, que fundamentalmente contribuyen a elevar la desigualdad en la distribución del ingreso que existe en el país, más aún en un escenario de escaso desarrollo de la sindicación y la negociación colectiva, como vimos en el capítulo “Diagnóstico del mercado laboral”. Se debe buscar competir por productividad y calidad (diferenciación de productos) y no por menores costos laborales por trabajador, ya que de otra manera sería imposible superar a países como China o India, cuyo crecimiento se sustenta –en buena parte– en la disposición de mano de obra significativamente más barata que la peruana.

En ese sentido, es importante precisar un tema que quizá no termina de quedar claro en algunos ámbitos académicos. La informalidad laboral es generada fundamentalmente por los paupérrimos niveles de productividad observados en el segmento de la microempresa y parte de la pequeña empresa (que, a su vez, se reflejan en las altas tasas de subempleo por ingresos que muestran), lo cual les dificulta cumplir con los costos laborales derivados del régimen general, y no por el hecho de que los beneficios laborales sean (supuestamente) demasiado onerosos. De esta manera, se observa que el producto por trabajador en las microempresas representa solo el 12,0 % del registrado en las empresas con más de 20 trabajadores<sup>(44)</sup>.

Dicha afirmación se ve reforzada si tomamos en cuenta que desde el establecimiento de regímenes laborales especiales para las microempresas en el año 2003 –sin mayores incentivos para el fomento del incremento de su productividad–, que redujeron significativamente los beneficios laborales de sus trabajadores (de 54,0 % a 5 % de las remuneraciones en el caso del régimen vigente a la fecha) como incentivo para su formalización, en más de diez años de vigencia únicamente se formalizaron alrededor de 73 000 microempresas<sup>(45)</sup>, que representan apenas el 8,4 % del total de microempresas a nivel nacional<sup>(46)</sup>.

---

(43) Miden el poder adquisitivo de las remuneraciones nominales o en soles corrientes.

(44) Estimaciones efectuadas en el documento “Remuneración mínima, MYPE y canasta básica”, Norberto García (2007).

(45) Información a octubre del 2013.

(46) Fuente: Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE) y Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, cabe precisar que la creación de un régimen laboral especial –con menores costos “no salariales”– que permita mejorar la rentabilidad de los segmentos empresariales menos desarrollados, que actúe como un incentivo a la inversión en capital físico y humano, en innovaciones y nueva tecnología, y que complemente las políticas de fomento de la productividad resultaría conveniente siempre y cuando el ámbito de aplicación de dicho régimen se encuentre correctamente focalizado, sea de acogimiento temporal y esté sujeto a un monitoreo y evaluación constante de sus resultados.

### 3. Competitividad internacional

En lo concerniente al tema de la competitividad laboral de nuestro país a nivel internacional, es importante resaltar que con los niveles actuales de costos laborales “no salariales” y de indemnización por despido injustificado, según el índice de competitividad global del *World Economic Forum* 2013-2014 (conformado por 12 pilares<sup>(47)</sup>), el Perú se ubica en el puesto 48 de 148 países en el *ranking* del pilar “eficiencia del mercado de trabajo”<sup>(48)</sup> (competitividad laboral), es decir, en el segundo quintil superior mundial (solo es superado por Chile a nivel de Latinoamérica).

De los 12 pilares que conforman dicho índice, la “eficiencia del mercado de trabajo” es el cuarto rubro donde mejor se ubica el Perú, luego de los componentes “estabilidad macroeconómica”, “sofisticación del mercado financiero” y “tamaño del mercado”, donde ocupa las posiciones 20, 40 y 43, respectivamente.

Así, el país se encuentra incluso en mejor posición en materia de “eficiencia del mercado de trabajo” que en el *ranking* de competitividad global, donde ocupamos el puesto 61 de 148 países (superados por Chile, Panamá, Costa Rica, México y Brasil a nivel de Latinoamérica).

En tal sentido, podemos concluir que con los niveles de costos laborales “no salariales” y de indemnización por despido injustificado vigentes, no se afecta la competitividad internacional del Perú en materia laboral, que actualmente se ubica en una posición aceptable.

---

(47) Instituciones, infraestructura, estabilidad macroeconómica, salud y educación primaria, educación superior y capacitación, eficiencia del mercado de bienes y servicios, eficiencia del mercado laboral, sofisticación del mercado financiero, preparación tecnológica, tamaño del mercado, sofisticación empresarial e innovación.

(48) Que toma como referencia los siguientes factores: cooperación en las relaciones de trabajo, flexibilidad para la determinación de las remuneraciones, prácticas de contratación y despido, costos de despido, pagos y productividad, confianza en el manejo profesional, “fuga de talentos” y participación de las mujeres en la fuerza laboral.