

**El Perú y su competitividad internacional:
¿Queremos la segunda legislación laboral más rígida del mundo?**

Gustavo Yamada¹ y Jorge Toyama²

En el mundo globalizado de hoy, los inversionistas examinan con atención las condiciones de competitividad que ofrecen los países para decidir la ubicación más conveniente para sus empresas. Por ello, nuestros países requieren embarcarse en procesos de reforma en diversas áreas que las hagan competitivas, atraigan más inversiones y, con ello, generemos más empleos formales (o decentes en términos de la OIT). Uno de los rankings más prestigiosos de la competitividad internacional es *Doing Business* (Haciendo Negocios) del Banco Mundial (www.doingbusiness.org).

En su última edición, el Perú aparece en el puesto 65 del ranking general de 175 países. Nuestro vecino del sur aparece 37 puestos más arriba como el país mejor ubicado de América Latina (Chile: puesto 28). Esta ubicación global se obtiene de promediar los ranking parciales de diez áreas claves: facilidades para empezar una empresa, trámites de licencias, legislación laboral, registro de propiedad, acceso al crédito, protección a las inversiones, impuestos, facilidades para el comercio internacional, cumplimiento de contratos y trámites para un eventual cierre de la empresa.

El Cuadro 1 lista la posición relativa del Perú y Chile en cada una de las diez dimensiones citadas. En el extremo más positivo, el Perú se sitúa entre las veinte economías que mejor protegen las inversiones empresariales (por encima de Chile que se ubica en el puesto 34), lo cual es un gran logro. En el extremo más negativo, el Perú ocupa el puesto 158 en cuanto a su legislación laboral (Chile por su parte, se ubica en el puesto 59 en esta materia), situándose entre los veinte países con mayor rigidez laboral en el mundo, con la legislación vigente, previa a una eventual aprobación de la Ley General del Trabajo.

¹ Profesor e Investigador de la Universidad del Pacífico. Agradezco la excelente asistencia de investigación de Ricardo Montero.

² Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Socio del Estudio Miranda y Amado.

Cuadro 1
***Doing Business* : Posiciones del Perú y Chile**
en las 10 áreas que componen el Índice Global

Rubro	Perú		Chile	
	Índice	Ranking	Índice	Ranking
Protección a las inversiones	0.10	20	0.18	34
Acceso al crédito	0.27	47	0.27	47
Registro de propiedad	0.28	32	0.27	30
Cierre de una empresa	0.41	73	0.61	107
Comercio Internacional	0.48	93	0.30	44
Apertura de un negocio	0.48	92	0.27	32
Cumplimiento de contratos	0.52	95	0.46	74
Trámites de licencias	0.62	122	0.32	42
Pago de impuestos	0.66	135	0.32	37
Legislación laboral	0.70	158	0.35	59
Índice global	0.45	65	0.33	28

Tal como se puede observar en el Cuadro 2, el Índice de Legislación Laboral (ILL) del *Doing Business* (llamado Índice de Facilidad de Contratación de Trabajadores) se compone de cuatro rubros: Dificultad de Contratación (puntaje de 44 para nuestro país), Rigidez en los Horarios de Trabajo (puntaje de 60), Dificultad de Despido (puntaje de 80) y Costo por Despido (con un tope actual de 52 semanas de remuneraciones).

Un proceso de estandarización de los ranking parciales por rubro, de acuerdo a su percentil de ubicación, y su posterior promediación, conducen a que el Perú obtenga un ILL final de 0.70 (puesto 158 en el mundo) mientras que Chile alcanza la mitad de ese índice (0.35, con lo que obtiene el puesto 59 en el mundo). Nótese que nuestro vecino nos lleva mayor ventaja en el Índice de Dificultad de Despido (puntaje de sólo 20, la cuarta parte que nosotros).

Una evaluación más detallada de los componentes parciales que generan cada uno de estos índices nos indica que Chile es más competitivo en la flexibilidad de contratos a plazo fijo, menor nivel relativo de los salarios mínimos, flexibilidad en horarios nocturnos y descansos semanales, menores vacaciones anuales, y flexibilidad en los despidos individuales y colectivos.

Cuadro 2

Componente laboral del *Doing Business*: Puntajes de Perú y Chile

Rubro	Perú	Chile
	Puntaje	Puntaje
Dificultad en la Contratación	44.44	33
¿Los contratos a plazo fijo se pueden usar únicamente para trabajos temporales?	1	0
¿Cuál es la duración máxima de los contratos a plazo fijo? (en meses)	0	1
¿Cuál es la proporción del salario mínimo legal frente a la remuneración promedio por trabajador?	0.33	0
Rigidez en las Horas de Trabajo	60	20
¿Se puede extender la semana laboral hasta 50 horas (incluyendo las horas extras) por 2 meses al año?	0	0
¿Cuál es el número máximo de días laborables por semana?	0	0
¿Existen restricciones al trabajo nocturno?	1	0
¿Existen restricciones al trabajo en los fines de semana?	1	1
¿Cuánto tiempo de vacaciones pagadas (en días) le corresponden anualmente a un trabajador con 20 años de antigüedad?	1	0
Dificultad de Despido	80	20
¿Está autorizado legalmente el despido de trabajadores debido a redundancias laborales?	0	0
¿Debe el empleador notificar a terceros antes de despedir a un trabajador cuya posición es redundante?	1	1
¿Debe el empleador obtener la aprobación de terceros para despedir a un trabajador cuya posición es redundante?	1	0
¿Debe el empleador notificar a terceros antes de despedir a un grupo de trabajadores cuyas posiciones son redundantes?	1	1
¿Debe el empleador obtener la aprobación de terceros para despedir a un grupo de trabajadores cuyas posiciones son redundantes?	1	0
¿Debe el empleador considerar la reasignación o el reentrenamiento antes de ejecutar un despido por redundancia?	1	0
¿Existen regulaciones sobre la aplicación de despidos por redundancia?	1	0
¿Existen regulaciones sobre la práctica de recontratación?	1	0
Costo por Despido (tope en semanas de sueldo)	52	52
¿Cuál es el periodo de notificación que un empleador debe dar a un trabajador con 20 años de empleo continuo cuando va a ser despedido por redundancia en la posición? (semanas de sueldo)	0	4.3
¿Cuál es el pago por cese de actividades que un empleador debe dar al trabajador que va a ser despedido por redundancia en la posición después de 20 años de servicio? (meses de sueldo)	12	11
¿Cuál es la sanción legal por despidos debido a empleos redundantes? (semanas de sueldo)	0	0
Índice de Legislación Laboral (ILL) global	0.70	0.35

¿Y con la Ley General del Trabajo?

Ahora bien, recientemente se ha aprobado en la Comisión de Trabajo del Congreso un proyecto de Ley General del Trabajo (LGT) que haría más rígida aún nuestra legislación laboral con el regreso a la estabilidad laboral absoluta, indemnizaciones por despidos por causa económica, reducción de los plazos máximos de contratos a plazo fijo y sus modalidades, nivel de la negociación colectiva decidida por los sindicatos a falta de acuerdo entre las partes, entre otras radicales modificaciones a la legislación actual.

Hemos simulado el impacto de la aprobación de este proyecto de LGT en el ILL del *Doing Business*. El Índice de Dificultad de Contratación aumentaría a 77.6, mientras que el Índice de Dificultad en el Despido se convertiría en 100 (debido al derecho a reposición). Asimismo, el Costo por Despido para un trabajador con veinte años de servicios en la empresa alcanzaría los 95.3 semanas de remuneración. Por ello, el ILL global pasaría de un puntaje de 0.70 a 0.84 con lo que descenderíamos al penúltimo lugar (174) del ranking mundial en esta dimensión. Es decir, tendríamos la **segunda legislación laboral más rígida del mundo** después de Sao Tomé y Príncipe, superando incluso a Bolivia, Guinea-Bissau y Guinea Ecuatorial. Con ello también retrocederíamos tres lugares en el ranking global de competitividad internacional para situarnos en el puesto 68.

Evidentemente, éste no debe ser el objetivo de ninguna legislación laboral en un mundo globalizado y competitivo como el que nos toca enfrentar. Mas bien, lo que debemos procurar es seguir mejorando en el Índice de Legislación Laboral. Como comentáramos en nuestra comparación con Chile, existen varias áreas en las que debemos trabajar tales como: mejoras de los contratos a plazo fijo, una política más competitiva en los salarios mínimos (por ejemplo, diferenciando sus niveles entre Lima y el resto del país, o entre adultos y jóvenes), flexibilidad en horarios nocturnos y descansos semanales, un sistema progresivo de acceso a vacaciones anuales (empezando con quince días para el primer año en la empresa), y mayor flexibilidad en los despidos individuales y colectivos por causas económicas. Este es el tipo de reforma en la legislación laboral que atraería más inversión nacional y extranjera, que es la que finalmente genera los nuevos puestos de

trabajo, y promovería una mayor formalización laboral para beneficio de las grandes mayorías desempleadas y subempleadas de nuestro país.