

RESUMEN EJECUTIVO

CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD Y REAJUSTE DEL MÍNIMO

I. EL REAJUSTE DEL MINIMO Y EL CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

1. En una economía abierta y que debe mejorar su competitividad, es importante que los reajustes de salarios tomen en cuenta el esfuerzo productivo del país que permite absorber dichos aumentos. El indicador de ese esfuerzo productivo es el crecimiento de la productividad total, definido como el aumento del producto por unidad de insumos de capital y trabajo. Si los salarios se reajustan por encima del aumento de la productividad, generan presiones hacia alza de precios y pérdidas de competitividad.

2. En la perspectiva previa, es conveniente que el reajuste del salario mínimo incorpore por una parte la inflación subyacente esperada, y por otra el aumento registrado en la productividad multifactorial. De ese modo, el salario mínimo es reajustado por el aumento esperado de precios de tendencia, más un indicador de la mejora del esfuerzo productivo nacional.

3. Al reajustar el salario mínimo por la suma de la inflación esperada subyacente más el aumento registrado en la productividad multifactorial, se está no sólo cumpliendo con un criterio técnico de reajuste, si no dando una señal hacia el sector privado y hacia los trabajadores, un referente para que en los reajustes de salarios a nivel de empresa, se vaya tomando en cuenta, progresivamente, el aumento de la productividad.

4. La fórmula desarrollada para el reajuste es por lo tanto:

$$w = pe + qf \quad (1)$$

Donde

w : es el reajuste del salario mínimo

pe : es el aumento esperado de precios medido por la inflación subyacente esperada.

qf: es el aumento de la productividad multifactorial.

5. La inflación subyacente esperada es estimada por el Banco Central de la Reserva. La medición del aumento de la productividad multifactorial se expone en la sección que sigue.

6. El crecimiento anual del PIB se origina en tres factores: el aumento del nivel de empleo, el aumento del capital y un remanente, que refleja las mejoras de productividad que se verificaron ese año. Siguiendo ese enfoque, el crecimiento de la productividad multifactorial, se ha estimado siguiendo el criterio de calcular el aporte del capital y del trabajo al crecimiento del PIB, y restando del crecimiento del PIB esos dos aportes. La fórmula utilizada es la siguiente:

$$qf = y - Ey/k * k - Ey/e * e \quad (2)$$

En la fórmula previa (qf) es el crecimiento anual de la productividad multifactorial, (y) es la tasa de crecimiento del PIB; (Ey/k) es la variación del PIB por unidad de variación del capital y (k) la tasa de crecimiento del stock de capital. Por lo tanto ($Ey/k * k$) es el aporte del aumento del stock de capital al crecimiento del PIB. De la misma manera, (Ey/e) es la variación del PIB por unidad de crecimiento del empleo y (e) el crecimiento anual del empleo total. Por consiguiente ($Ey/e * e$) es el aporte del crecimiento del empleo al crecimiento anual del PIB. Si se resta del crecimiento anual del PIB el aporte del aumento del volumen de empleo y del capital, el remanente es el aumento del PIB que es explicado por mejoras de organización, por innovaciones tecnológicas, por mejoras de calificación laboral y de gestión, y de otros hechos que contribuyen a mejorar la productividad multifactorial. Todos los componentes de la fórmula previa pueden ser estimados a partir de la información disponible del BCRP, PEEL/MTPE e INEI, a medida que se va generando la información necesaria, disponible generalmente a fines de cada año.

7. La fórmula previa de reajuste del salario mínimo es útil en períodos normales. Si el país está entrando en una recesión, o si se genera un aumento excesivo del desempleo o de la informalidad, o si la relación entre el salario mínimo y el salario promedio crece en forma desmedida, es necesario adoptar medidas que pueden afectar la fórmula. Por consiguiente, es importante que el CNT y MTPE monitoreen los indicadores anticipatorios del crecimiento del PIB, y de las tendencias del desempleo abierto, de la informalidad y de la relación salario mínimo/salario promedio, a la manera de un sistema de advertencia temprana, para colocar el reajuste del mínimo en el contexto de la realidad correspondiente.

8. En períodos en que el país está efectuando un gran esfuerzo de aceleración de la inversión, es conveniente hacer espacio a la generación de ahorro en el sector empresas, y para ello, se contempla una modificación de la fórmula (1) como sigue.

$$w = a * qf + pe \quad \text{donde } (a < 1) \quad (3)$$

El valor de (a) puede ser estimado a través de modelos macroeconómicos que determinan cual es el crecimiento del ahorro (particularmente del ahorro en las empresas) requerido por la aceleración de la inversión. Alternativamente, existe la posibilidad de establecer el valor de (a) por negociación y acuerdo entre las partes, por ejemplo, acordando que sea igual a 0.95.

9. El crecimiento de la productividad es el principal determinante de la reducción de costos por unidad producida, ya que permite expandir la producción con un menor requerimiento de insumos. En consecuencia, el crecimiento de la productividad por un lado es la fuente de la competitividad, y por el otro permite la elevación gradual del nivel de vida de la población. En esta perspectiva, el crecimiento de la productividad es algo que beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores. Por lo tanto, es un área por excelencia para forjar consensos respecto a las medidas que pueden desarrollarse para aumentar la productividad a nivel de las empresas y del país.

II. POLITICAS ACTIVAS PARA EL AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

10. El crecimiento de la productividad tenderá a tener lugar a un cierto ritmo, por la presión competitiva de los mercados. No obstante, existe la posibilidad de *complementar* el comportamiento de los mercados con políticas activas, sobre todo en ámbitos en que el ajuste de los mercados no incide o lo hace débilmente.

11. Entre las medidas para aumentar la productividad en Perú, existió consenso en la Comisión respectiva del CNT que debatió el tema sobre la importancia de las siguientes: i) políticas para impulsar la formación y capacitación laboral, técnica y de gestión empresarial (esto último para microempresarios); ii) señales hacia el sector privado – empresas y trabajadores - para incluir el aumento de la productividad en el reajuste de salarios, comenzando por el salario mínimo; iii) promover políticas de incentivos y estímulos para la adopción de innovaciones; iv) políticas para impulsar la formación de consorcios, redes y cadenas productivas para competir, en las cuales las micro y pequeñas empresas se vinculen con empresas medianas y grandes; v) promover una institucionalidad bipartita o tripartita que estimule el aumento de la productividad.

12. Formación y Capacitación Laboral. En la actualidad, existe un déficit y un retraso considerable en materia de formación y capacitación laboral. En Perú la principal fuente de mano de obra calificada es obtenerla de otra empresa que los haya calificado. Esto es una solución positiva para la empresa que capta a estos trabajadores calificados, pero no lo es ni para las empresas que los pierden, ni para los trabajadores que necesitan calificación, ni para el país. Es factible entonces elaborar propuestas razonables, que conduzcan a establecer: i) incentivos o créditos tributarios a la capacitación laboral y también a la capacitación en gestión para microempresarios; ii) un esquema de acreditación voluntaria de entidades oferentes de capacitación; iii) un esquema de

certificación de competencias laborales; iv) un esquema de certificación voluntaria de la calidad y adecuación a la demanda de las empresas, de la oferta de servicios de las entidades oferentes; v) un sistema de acceso a financiamiento para la formación y capacitación. Esto no significa crear burocracia e intervención estatal, ya que puede hacerse estableciendo una institucionalidad con plena participación privada, con canales de acceso e incidencia para las entidades de capacitación y formación con mayor trayectoria en el país.

13. Reajustes de salarios y aumento de la productividad. Respecto a la vinculación entre reajuste de salarios y aumento de la productividad, es factible establecer un criterio técnico consensuado tripartitamente, que incorpore la inflación esperada y el aumento de la productividad en el reajuste periódico del salario mínimo. De hecho, en la Comisión tripartita respectiva del CNT, ya se ha elaborado una propuesta técnica que cuenta con el consenso de las partes. El reajuste del salario mínimo con ese criterio, es una señal hacia el sector privado, que servirá para que las empresas cuenten con un referente para aplicar en el reajuste de sus salarios – lo que implica establecer un nexo entre aumentos de salarios y aumentos de productividad, que es lo deseado para fines de competitividad. Sería deseable que el CNT y otras instancias privadas y públicas, promovieran y difundieran el enfoque de reajuste de salarios privados basado en la inflación esperada más el aumento de la productividad – fuera de otros factores personales como promociones, mejoras en la calificación, etc.

14. Incentivos y estímulos a la adopción de innovaciones. En este campo se constata un hecho similar al registrado cuando una empresa invierte en capacitación y poco después, otras empresas contratan a los trabajadores entrenados por ella. En el caso de la innovación, la empresa que adopta innovaciones obtiene una mayor rentabilidad durante un tiempo, ya que es altamente probable de que las empresas competidoras adopten innovaciones similares siguiendo su ejemplo. Por consiguiente, la inversión inicial en innovaciones no puede ser recuperada fácilmente a nivel privado, aún cuando a nivel social o del país, es muy importante que el proceso de adopción de innovaciones se desarrolle rápida y masivamente. Es en este tipo de situaciones, en las que se verifican asimetrías entre objetivos privados y objetivos sociales, que es necesario promover políticas para compensar dichas asimetrías. En la actualidad, la mayor parte de los países desarrollados y muchas de las experiencias de economías emergentes exitosas, incentivan la adopción de innovaciones y facilitan su financiamiento, porque es la manera de compensar a las empresas para alentarlas a innovar para mejorar la competitividad, en un contexto en que la rentabilidad privada de la innovación posee un riesgo de debilitarse muy rápidamente. Para hacerlo, diferentes países utilizan incentivos fiscales o créditos tributarios, en la forma de un porcentaje del gasto en innovación, y líneas de financiamiento para el testeado y adopción de innovaciones. En Perú, la noción de incentivos ha sido desfigurada, por un uso desmedido e inapropiado de los mismos. Es por ello que en este ámbito, lo importante es concentrarse en incentivos condicionados a logros y temporales – no eternos. Un ejemplo de incentivo condicionado a logros, es estimular con un crédito tributario equivalente a 5 por ciento

del gasto en innovaciones, a las empresas que presenten evidencia de haber elevado la productividad y las ventas por unidad de insumos como consecuencia de haber adoptado la innovación. En este ejemplo, el incentivo es diferido y otorgable sólo a aquellos que evidencien logros. Es relevante también señalar que el establecimiento de incentivos diferidos condicionados a logros, requiere previamente de una conceptualización clara de que es lo considerado una innovación para recibir el incentivo. Esto último implica establecer expresamente normas técnicas respecto a lo que puede o no ser considerado una innovación. De otra manera, cualquier empresa que, por ejemplo, cambie de posición ocupacional a un trabajador, puede sentirse con el derecho a solicitar el incentivo.

En Perú, el estímulo a las innovaciones se concentra en la atención en el desarrollo de la Ciencia y Tecnología para generar innovaciones en el país – cuando lo necesario es incentivar la adopción de innovaciones ya disponibles en decenas y decenas de países más avanzados – y en la labor de los CITES del Ministerio de la Producción – que aunque muy útiles, no pueden reemplazar millones de decisiones empresariales privadas que son las que deben ser estimuladas para fortalecer la adopción de innovaciones para el aumento de la productividad.

15. Formación de consorcios, redes y cadenas productivas. Es necesario promover dichos consorcios, redes y cadenas, por dos razones. La primera es que en el mundo actual, no se compite de empresa a empresa si no de consorcio a consorcio, de cadena productiva a cadena productiva. Mejorar la productividad de sólo una empresa de la cadena, es insuficiente, es imprescindible el mejoramiento de la competitividad de todas las empresas que forman sus eslabones. La segunda razón es que Perú es un país de pequeñas y microempresas. Un 97 por ciento de los establecimientos del país son pequeñas o microempresas. Es dudoso que sea factible mejorar la competitividad de una alta proporción de las mismas, si se sigue intentando el desarrollo individual de cada pequeña o microempresa. A la inversa, las experiencias exitosas sugieren que es probable tener más éxito si las pequeñas empresas se agrupan en consorcios o cadenas productivas, y si las políticas públicas tienen en cuenta a esos consorcios y cadenas productivas. También aquí el CNT puede impulsar ideas y propuestas para que las entidades de Gobierno desarrollen políticas favorables a la constitución de consorcios y cadenas productivas.

16. Institucionalidad para el aumento de la productividad. Los aumentos de la productividad serán más fáciles de lograr si las empresas y el país adoptan los pasos institucionales que los hagan más viables. Una economía abierta requiere, necesariamente, un tipo de relaciones laborales entre empresas y trabajadores, muy diferente al existente cuando la economía estaba cerrada. El crecimiento de las empresas y la mejora del bienestar de los trabajadores dependen, en una economía abierta, del aumento de la competitividad y productividad. Dependen, entonces, del aporte y contribuciones que las empresas y los trabajadores puedan hacer para dicho objetivo común, que une sus intereses frente a la competencia externa.

El primero de los pasos necesarios es la **difusión de prácticas empresariales de aumento de la productividad**, acompañadas por la comprensión de los trabajadores de la importancia de ese aumento – lo que incluye incentivos a buenas prácticas, mejores relaciones laborales que inciden positivamente sobre la productividad, difusión de códigos de ética, etc. Los gremios de empleadores, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y trabajadores y el CNT, pueden contribuir decisivamente a difundir prácticas de mejora continua de la productividad en las empresas que todavía no las han adoptado – sobre todo en las pequeñas.

El segundo paso es el estímulo a los **acuerdos a nivel de empresa para el aumento de la productividad**. Acuerdos que se establecen a nivel de empresa y el colectivo de trabajadores y/o de secciones de la empresa, con compromisos recíprocos y metas de aumentos de la productividad para, por ejemplo, los próximos dos años. En los que se establece también relación entre aumentos de salarios y aumentos de productividad. Estos acuerdos pueden ser promovidos aún en las empresas en las que no se implementa la negociación colectiva. También aquí las organizaciones de trabajadores y de empleadores y el CNT pueden desempeñar un rol destacado para impulsar y difundir estos acuerdos.

El tercer paso es la **inclusión de las metas, compromisos, incentivos o medios para el aumento de la productividad, en la negociación colectiva**, o el perfeccionamiento de los ya existentes en los casos en que la negociación colectiva vigente ya incluya el tema productividad. La forma que adopte la inclusión del objetivo productividad puede ser variada: bonos tomando en cuenta metas de productividad, incentivos que vinculen aumentos de salarios con aumentos de productividad, compromisos de capacitación laboral en la empresa, etc. También acá las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y el CNT, pueden desempeñar un rol clave contribuyendo a la promoción y difusión de este enfoque.

El cuarto paso es el perfeccionamiento de **acuerdos sectoriales de aumento de la productividad**, que suele tener lugar cuando las empresas y los trabajadores de un sector coinciden en la necesidad de desarrollar toda una gama de acciones para mejorar su competitividad, y entre ellas, estiman importante inducir actitudes acordes en el personal ocupado en las mismas. El rol del CNT y de las organizaciones de trabajadores y empleadores para facilitar y difundir estos acuerdos es también muy relevante.

El quinto paso es el perfeccionamiento es un **Pacto Nacional por la Productividad y la Competitividad**, en el que las organizaciones de empleadores y trabajadores y el Gobierno, asumen compromisos recíprocos para impulsar el aumento de la productividad como una tarea esencial para el futuro del país, sus empresas y sus trabajadores. El Pacto puede ser de naturaleza nacional, aunque su implementación implica asumir los compromisos a nivel micro, de las empresas y sus trabajadores. El CNT es por su naturaleza, el ámbito por excelencia para desarrollar las acciones y negociaciones que conduzcan a un Pacto de esa naturaleza. Un tema adicional, es la necesidad de fortalecer el CNT y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en

el ámbito del análisis de la productividad y de las políticas para impulsar su aumento. También es necesario ir desarrollando en el INEI, una información apropiada para el monitoreo del crecimiento de la productividad, a nivel agregado, por sectores y en lo posible, distinguiendo grandes y pequeñas empresas – ya que Perú es un país de elevada heterogeneidad productiva.

Es importante subrayar que no existe un orden cronológico entre los cinco pasos mencionados previamente. La enumeración previa responde a un criterio de enumerar acciones desde el nivel micro más simple al nivel macro. Pero es perfectamente posible que el CNT, el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores, impulsen acciones simultáneas en los cinco frentes simultáneamente. Los compromisos que las tres partes asuman en un Pacto de esta naturaleza, implican ser llevados a la práctica por cada una de ellas.

17. En síntesis, en las cinco áreas ejemplificadas en los párrafos previos, todas importantes para acelerar el crecimiento de la productividad, el libre comportamiento de los mercados puede ser complementado con políticas activas para acelerar el aumento de la productividad. Es por ello que se justifica que el CNT contribuya a impulsar y promocionar políticas activas razonables, orientadas a: i) fortalecer la capacitación laboral y micro-empresarial, ii) vincular el reajuste de salarios con el aumento de la productividad, iii) establecer una institucionalidad proclive al aumento de la productividad; iv) estimular e incentivar la adopción de innovaciones ya disponibles en países más avanzados; y v) promover la formación de consorcios, redes, y cadenas productivas.

En particular, el CNT posee por su carácter tripartito y por su aptitud para establecer alianzas e irradiar incidencia, una capacidad y jurisdicción propia muy valiosas para constituirse en una instancia forjadora de consensos para apoyar acciones y políticas para impulsar el aumento de la productividad en Perú. Ese rol potencial puede ser plenamente aprovechado, en forma positiva, para ir desarrollando gradualmente una influencia importante en el país en este campo. Una de esas acciones, que legitimarían plenamente el rol del CNT en la promoción del aumento de la productividad, es el de promover activamente un Pacto Nacional de Productividad, que sin duda, serviría para colocar en el centro de la atención y el debate, el tema del crecimiento de la productividad como motor de la competitividad del país y de sus empresas.