

La Política Nacional de Competitividad aprobada diluye la reforma del mercado laboral

14 de Enero de 2019



Jaime de Althaus
Para [Lampadia](#)

El gobierno aprobó y publicó, el 31 de diciembre del 2018, la Política Nacional de Competitividad y Productividad. Eso es importante, porque si junto a las reformas institucionales –en el supuesto de que se diseñen y ejecuten bien- se llevan a cabo reformas y acciones para mejorar la productividad del país, sin duda recuperaremos tasas de crecimiento mayores, necesarias para retomar la reducción de la pobreza y el camino al desarrollo.

Es importante la voluntad política de formular y llevar a cabo un plan de competitividad que contenga reformas y medidas que realmente resuelvan los problemas que nos atrasan. La Política aprobada no contiene aun propuestas sino lineamientos, pero en los diagnósticos se puede advertir el nivel de compromiso con reformas serias.



En ese sentido, resulta interesante pero lamentable constatar cómo, en lo relativo al estratégico tema laboral, la política aprobada diluye en alguna medida el diagnóstico contenido en el “documento de política” pre publicado hace unos meses. Comenzando por el título del capítulo correspondiente. En documento de política dicho título versaba así:

*“OP N° 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo **formal**” (p. 81)*

La política aprobada dice:

*“OP N° 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo **digno**” (p. 51)*

Sin comentarios. El hilo conductor del mencionado capítulo en el documento original de trabajo está dado por las razones que explican un mercado poco dinámico e informal: rigidez laboral, costo del despido, costos no salariales elevados. Y comienza así:

“Según el reporte de competitividad global del WEF (2018), el Perú es uno de los países con mayor rigidez para contratar y despedir trabajadores...” (p. 83)

En cambio, el hilo conductor del capítulo laboral en la “Política...” aprobada es la multiplicidad de regímenes laborales y cómo estos no serían una solución. Es cierto que se mencionan los problemas básicos (costos del despido, costos no salariales, etc.), pero de pasada y dentro de una argumentación que apunta a otro lado. A la rigidez laboral, por ejemplo, casi no se la menciona por su nombre. Ese capítulo comienza así:

“El mercado laboral formal peruano se caracteriza por la coexistencia de regímenes laborales, destacando como principales el régimen laboral general, el régimen MYPE, el régimen laboral especial agrario y el

régimen de construcción civil...” (p. 51)

El documento de trabajo pre-publicado asevera claramente:

“Jaramillo y otros (2017) señalan que un efecto de la interpretación otorgada por el TC, es la severa reducción de la probabilidad de tener un contrato por tiempo indefinido, el cual afecta a todos los trabajadores independientemente de sus características...” (p.84)

En ese tema, la “Política...” aprobada se distancia del argumento poniéndolo en indeterminado:

“... se ha postulado también que a raíz de la de la interpretación del Tribunal Constitucional (TC) sobre la “adecuada protección del empleo frente al despido arbitrario” que debe otorgar el Estado, se habría incrementado la rigidez laboral...” (p.57)

Pero acto seguido este mismo argumento se relativiza:

“Sin perjuicio de lo anteriormente descrito, el análisis acerca de los estudios en torno a la movilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo formal realizados por el Ministerio de Trabajo revela una elevada movilidad interna...” (p. 57)

Cuando, en realidad, la elevada movilidad es precisamente consecuencia del efecto de dicha sentencia del TC, que multiplicó la cantidad de contratos a plazo fijo y redujo la proporción de contratos a plazo indefinido.

En cuanto al elevado costo de la indemnización por despido, el documento de trabajo original lo identificaba claramente:

“Otro factor relacionado a la falta de dinamismo en el mercado laboral es el costo de la indemnización por despido. En el Perú, la indemnización por concepto de despido injustificado asciende a una remuneración y media mensual por año (que equivale a cuarenta y cinco remuneraciones diarias por año aproximadamente) hasta un máximo de doce remuneraciones, la cual es alta si se compara con nuestros pares de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México), los cuáles registran en promedio indemnizaciones de veinte remuneraciones diarias por año” (P. 86)

La “Política...” aprobada también lo menciona, pero lo plantea así:

“En materia de contratación y despido, una primera cuestión relevante tiene que ver con el costo diferenciado del despido por tipo de régimen laboral...” (P. 56)

El mensaje es que en los regímenes laborales especiales el costo del despido es menor, lo cual haría irrelevante el problema. Sin embargo, más adelante sí se anota, pero como una atingencia poco relacionada al argumento central:

“Cabe acotar que en el Perú, la indemnización por concepto de despido injustificado, en el caso de contratos a plazo indeterminado del

Régimen General, asciende a una remuneración y media mensual por año (que equivale a cuarenta y cinco remuneraciones diarias por año aproximadamente) hasta un máximo de doce remuneraciones, la cual difiere de nuestros pares de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México), los cuales registran en promedio indemnizaciones de veinte remuneraciones diarias por año". (P. 56)

En cuanto a los elevados costos laborales no salariales, el documento de trabajo lo ponía claramente, haciendo una comparación con los demás países de la Alianza del Pacífico:

"El Perú registra mayores costos laborales no salariales respecto a sus pares de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México), como se ve en la tabla N° 11, con un costo laboral no salarial de 50,3% respecto al salario mensual neto que recibe el trabajador, mientras que Colombia registra el 30,4%, Chile el 15,8% y México el 21,1%." (P.88)

Además, insertó un cuadro muy claro:

Principales costos laborales ^{1/}	Chile	Colombia	México	Perú
Salud ^{2/}	7,0%	4,0%	9,4%	9,8%
Asignación familiar	-	4,0%	-	4,3%
CTS ^{4/}	3,0%	8,3%	3,3%	9,7%
Vacaciones	5,8%	5,8%	4,2%	8,3%
Gratificaciones	-	8,3%	4,2%	18,2%
Total	15,8%	30,4%	21,1%	50,3%

La "Política..." aprobada no incluye tal cuadro. Sí menciona, sin embargo, la comparación con los otros países:

"Cabe precisar que Perú, tomando como referencia el caso del Régimen General, registra mayores costos laborales no salariales respecto a sus pares de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia y México), con un costo laboral no salarial de 59,7% respecto al salario que recibe el trabajador, mientras que Colombia registra el 30,4%, México el 21,1% y Chile el 15,8%26". (P. 54)

Pero lo hace nuevamente como un apunte dentro de un acápite cuya argumentación principal es que hay muchos regímenes laborales y que hay pocos trabajadores en los que tienen costos no salariales más bajos, dando a entender, entonces, implícitamente, que el problema no está en dichos costos:

"Llama la atención que, pese a que el régimen laboral de la microempresa ha reducido los costos laborales al 6% de la remuneración en comparación con el régimen laboral general (59% de la remuneración), solo el 9% del total de trabajadores de la micro empresa han sido incorporados por sus empleadores al régimen laboral especial descrito" (p. 55)

Por eso, a la hora de los lineamientos de política, lo que vemos son unas pequeñas diferencias en el texto, pero significativas. En el documento de trabajo pre publicado el primer lineamiento dice así:

1. Generar y mejorar los mecanismos para el tránsito hacia el empleo y autoempleo formales de mayor productividad.

La "Política..." aprobada dice lo siguiente:

1. Generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad.

Se cambió el "de" por el "con" (mayor productividad). La "mayor productividad" ya no es una característica del empleo que se quiere alcanzar con la reforma, sino la reforma misma: es el medio para alcanzar la formalidad. El marco legal ya no interesa. Por eso, mientras el documento de trabajo establecía como segundo lineamiento:

2. Adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo a las tendencias y necesidades del mercado laboral.

La "Política..." aprobada condiciona en alguna medida la adecuación del marco regulatorio "considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno":

2. Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno.

Por supuesto, el diálogo es tan deseable como impracticable, porque cada vez que se ha intentado tocar estos temas en el CNT, la CGTP se retira. Es casi la manera de decir: "acá no se hará nada". Salvo que el presidente Vizcarra ejerza su liderazgo para convocar y persuadir. O se logre concretar dicho diálogo mediante algún otro medio.

A nuestro juicio, el temor al diálogo por parte de la CGTP expresa el temor a tener que aceptar una verdad racional que, en realidad, ni siquiera perjudicaría sus intereses si no, al contrario, los favorecería, porque tendría la oportunidad, gracias al mucho mayor empleo formal que una verdadera reforma traería, de ampliar considerablemente su base sindical con muchos más trabajadores que estarían, nuevamente, una porción creciente, en la modalidad de contrato indefinido o permanente.

El gobierno podría explicar estas consecuencias de manera didáctica y apelando a una campaña de comunicación. Si fuera consecuente con su primera versión y con las necesidades del país y de todos los peruanos.

Tal como van las cosas, no se entiende por qué renunció el ministro de Trabajo. [Lampadia](#)