

El Presidente cierra la puerta a reformas que generarían mucho empleo

17 de Diciembre de 2018



Un paso adelante y dos atrás

Jaime de Althaus

Para **Lampadia**

Como sabemos, luego de que **el Presidente Vizcarra** explicara en el CADE la necesidad de hacer reformas para resolver los problemas de rigidez y elevados costos no salariales del mercado laboral, lo que incluso provocó la renuncia del ministro de Trabajo despejando aparentemente el camino para avanzar hacia un “mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo formal”, **sorprendió a propios y extraños dando marcha atrás y descartando incluso la posibilidad de reforma para los nuevos trabajadores:**

*“Este gobierno no pretende realizar una reforma laboral que recorte los derechos adquiridos de los trabajadores, **ni de quienes se incorporen al mercado laboral**. El Consejo Nacional del Trabajo es un espacio clave de diálogo entre empresarios y trabajadores y el Estado, para que puedan*

consensuar y sugerir políticas de empleo. Porque el crecimiento debe ser en beneficio de todos, y no de unos pocos”.



Evidentemente las propuestas que se venían haciendo, y que figuran implícitamente en la propia política de competitividad que el gobierno está circulando, no se aplican a quienes están en este momento en una relación contractual, pero sí a los nuevos contratados. Esa puerta es la que el Presidente ha cerrado, sin tomar en cuenta que los llamados derechos laborales, reconocidos en la Constitución y la ley, pueden ser modificados precisamente en la Constitución y en la ley –en aras de una mayor inclusión y un mayor dinamismo de la economía que eleve los propios salarios-, aunque esas modificaciones sólo valgan para los nuevos contratos, y no, en principio, salvo acuerdo en contrario, para los existentes.

Los derechos laborales reconocidos por la Constitución son los siguientes:

- Art 25: “...derecho a una remuneración equitativa y suficiente” y a “descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”
- Art. 27: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.
- Art. 28: “Derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga”
- Art. 29: “...derecho a participar en las utilidades de la empresa”

Además, el art. 26 señala lo siguiente:

- “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley*”.

Aquí hay que precisar dos cosas. La primera es que ese carácter irrenunciable

se refiere precisamente a quienes están en una relación laboral, a quienes tienen un contrato laboral. Por eso dice: “En la relación laboral...”. Es decir, no se refiere a que dichos derechos son inmutables por siempre y que no puedan ser modificados. Pueden serlo, para bien de todos, por reforma constitucional o mediante ley, según el caso.

Por ejemplo, las gratificaciones, la Compensación por tiempo de Servicios (CTS), o el número de 30 días de vacaciones, no están en la Constitución, pero sí en la ley. La ley puede cambiar, pero el cambio valdría solo para los nuevos contratos de trabajo.

No obstante, no solo el Presidente, sino el propio ministro de Economía, han negado esta alternativa. El ministro ha dicho: “no se pretende recortar derecho de los trabajadores en términos de **gratificaciones, CTS o vacaciones**”.

Esa es una postura extrema, que no permitiría al país salir de la trampa de los ingresos medios ni crecer a tasas necesarias para reducir la pobreza y proporcionar empleo con derechos y con mejores salarios.

Se contradice, por lo demás, con los objetivos de política N°5 de la “Política Nacional de Competitividad y Productividad”, que ha sido publicada para recibir aportes de modo que en tres meses se pueda publicar el Plan de Competitividad propiamente dicho.

POLÍTICA NACIONAL DE COMPETITIVIDAD Y PRODUCTIVIDAD

DOCUMENTO DE POLÍTICA

**Consejo Nacional de Competitividad y Formalización
Ministerio de Economía y Finanzas**

El objetivo de política N° 5 se titula:

OP N° 5: Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo formal.

Explica claramente que el mercado laboral peruano no es dinámico ni competitivo por:

- **Una excesiva rigidez laboral:**
 - “Según el reporte de competitividad global del WEF (2018), el Perú es uno de los países con mayor rigidez para contratar y despedir trabajadores...

Yamada (2014) indica que en economías en desarrollo –como la peruana- la mayor rigidez laboral genera efectos negativos como:

i) menor crecimiento de la productividad (Besley & Burgess, 2004),
 ii) menor crecimiento en el empleo y salarios (Ahsan & Pages, 2009),
 iii) mayor afectación a jóvenes y mujeres (Heckman & Pages, 2004) y
 iv) mayor informalidad laboral (Lehmann & Muravyev, 2012)". (P.83)

◦ "La rigidez laboral también se muestra en las limitaciones de resolución de contrato por causas objetivas como la situación económica, motivos tecnológicos..." (p. 86)

◦ **Costo de la indemnización por despido muy alto**

◦ "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)

◦ **Costos no salariales muy altos**

◦ "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 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)

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%

Se desprende claramente, entonces, de la Política de Competitividad aprobada por el gobierno, que para resolver los problemas que ella misma identifica se necesitaría no solo que el Tribunal Constitucional modifique su interpretación acerca del art. 27, que restablece la estabilidad laboral absoluta, algo que el ministro Oliva sí reclama, sino, además, reducir los costos de la indemnización por despido y reducir costos no salariales, tales como CTS, gratificaciones u otros, algo que el ministro descarta. Es el ministro contra su propia política.

No solo eso. Aparentemente una buena decisión del gobierno habría sido incorporar al director del Consejo Privado de Competitividad (CPC), que presentó sus propuestas en el CADE, al Consejo Nacional de Competitividad. En el terreno del mercado laboral, el CPC plantea, entre otras cosas:

◦ Crear un nuevo régimen laboral para los nuevos contratos laborales en la pequeña empresa (sin CTS ni gratificaciones, como en la microempresa), a

fin de dinamizar ese sector y generar mucho más trabajo formal con derechos

- Implementar la remuneración integral anual (RIA) para los trabajadores que ganen salarios menores a 2 UIT (ahora solo es posible para los que ganan por encima de 2 UIT)
- Pasar 825 mil Informales de pequeña empresa al régimen semi-contributivo del SIS

Evidentemente la posición del presidente y del ministro de Economía vetan estas medidas, que tendrían un impacto muy positivo en todo sentido.

También quedaría vetada una propuesta que surgió en un Taller de **Lampadía**, que consiste en establecer un tope de 6 sueldos para la CTS en cuenta de trabajador, sin que los puede retirar (es decir, una suerte de seguro de desempleo).

A nuestro juicio, la marcha atrás tan penosa del gobierno en estos temas se debe a que cuando el presidente lanzó estas ideas en el CADE, los sectores sindicales y de izquierda –desconociendo sus verdaderos intereses, pues les convendría una base sindical mucho más amplia- reaccionaron inmediatamente en los medios y las redes expresando su rechazo, mientras no hubo casi manifestación alguna a favor de los amplios sectores favorecidos.

Es necesario organizar una coalición social y política integrada por los gremios de micro y pequeños empresarios, academia y congresistas, que se manifiesta claramente a favor de estas medidas, a fin de darle respaldo político a las decisiones que en ese sentido se pudiera tomar.

También sería conveniente que el presidente de la República presida el Consejo Nacional de la Competitividad, para que impulse decididamente la agenda que nos saque del empantanamiento económica y nos ponga nuevamente en la senda del crecimiento acelerado pero esta vez con empleo formal y con derechos. **Lampadía**