

Aprobación del proyecto de nuevo código laboral sería un duro golpe para la formalización laboral y favorecería solo a una minoría

Opinión APOYO Consultoría
Mayo 2022

Después de dos años de pandemia, el número de empleos formales es similar al que había a finales del 2019. Esto quiere decir que la economía formal no ha sido capaz de absorber a las 500 mil personas que han ingresado al mercado laboral durante los dos últimos años. Más aún, también ha habido dificultades para conseguir empleo en el sector informal. Reflejo de esto es que la tasa de desempleo está aumentando, el subempleo ha crecido y los salarios han caído. En el primer trimestre, la tasa de desempleo en Lima Metropolitana fue de 9,4% -por encima del promedio de los últimos años (sin considerar la pandemia)-, el subempleo por ingresos es 50% mayor y los salarios reales han decrecido 15%, en ambos casos en comparación con los niveles prepandemia.

Esta situación del mercado laboral es dramática y genera gran preocupación en la ciudadanía. **De acuerdo con la última encuesta de Ipsos para APOYO Consultoría, más del 40% de los peruanos considera que una de las principales prioridades del Gobierno debería ser la generación de empleo,** mientras que el 60% de los hogares de los NSE D y E señala que su situación económica está peor que hace 12 meses.

Para enfrentar este problema no solo es importante crear empleo sino, sobre todo, que sea de calidad. En el Perú, sólo 4 millones de trabajadores son formales y el resto, cerca de 13 millones, es informal. Las principales causas de la informalidad están en la elevada rigidez de la regulación del mercado laboral, una de las más estrictas del mundo; una sobrerregulación que agobia a las empresas; sobrecostos laborales de los más altos en la región, y un salario mínimo por encima de la productividad de las pequeñas y microempresas.

En este contexto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) ha prepublicado un anteproyecto de Código Laboral que va en contra de una adecuada política para fomentar el empleo formal y que, más bien, acentúa las principales causas de la informalidad. Esta iniciativa eleva la rigidez del mercado para contratar, despedir y organizar trabajadores; incrementa los costos laborales sin promover aumentos de productividad, e impone prácticas que generan un desbalance en el poder de negociación en favor de los sindicatos.

Además, **no ha sido resultado del diálogo social que tendría que haberse dado en el Consejo Nacional del Trabajo, entre trabajadores y empresarios.** Todo lo contrario, esta propuesta incluso modifica acuerdos que se habían alcanzado cuando se discutió la Ley General del Trabajo. Es precisamente esta falta de diálogo, que contraviene los convenios internacionales que Perú ha firmado, lo que ha merecido una llamada de atención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al Ministerio de Trabajo.

Su aprobación tendría como consecuencia una menor contratación de empleo formal, un desincentivo a la inversión intensiva en mano de obra y daño a la productividad de las empresas. Así, este proyecto legisla para la minoría que tiene empleo formal a plazo indeterminado (6% del total) y para los sindicalizados (2% del total), y a la vez genera rigideces y costos que harán que la gran cantidad de trabajadores sin beneficios sociales vea más lejana la posibilidad de acceder a un empleo formal y adecuada protección social.



Aumenta la rigidez en el mercado laboral

- **Reduce el tiempo de contratos a plazo fijo de cinco a dos años en total, y por necesidades coyunturales de mercado de cinco a un año.** Con esto se reduciría la eficacia de este mecanismo, usado para hacer contrataciones formales desde que el Tribunal Constitucional prácticamente liquidara la contratación a plazo indefinido al permitir la reposición de trabajadores e imponer la estabilidad laboral absoluta de manera fáctica. La consecuencia la pagarán los propios trabajadores, pues habrá menor demanda de empleo formal o la rotación laboral se acelerará, y también las empresas, pues esto conlleva un costo en entrenamiento y productividad laboral. En otros países de la región la regulación es menos restrictiva. Por ejemplo, en Colombia, si bien existe una duración máxima de tres años para los contratos a plazo fijo, estos se pueden renovar indefinidamente. En México, no existe una duración máxima y tampoco hay límites para su renovación.
- **Restringe la intermediación laboral sólo a actividades temporales y prohíbe la tercerización en el núcleo del negocio.** La intermediación laboral y la tercerización fomentan la competitividad de las empresas, pues permiten la especialización y el foco en la búsqueda de eficiencia, fomento de la innovación, entre otros. Limitarlos tendrá como consecuencia un incremento de costos y un deterioro de la productividad y, con ello, una reducción del empleo formal.
- **Limita el despido por sentencia judicial.** En el caso que un trabajador sea sentenciado, una empresa estaría obligada a mantenerlo, aun cuando está comprobado el delito, salvo que lo hayan privado de su libertad.

- **Limita aún más los ceses colectivos y los encarece.** Impone que la Autoridad Administrativa de Trabajo apruebe la suspensión perfecta de labores en cese colectivo, lo que actualmente es automático, añadiendo mayores pasos a un proceso que debería ser expeditivo, y además le exige una indemnización de 22 días de sueldo a las empresas, que justo acuden a este mecanismo porque no pueden sostener más tiempo al personal. Según la OIT, al 2019, de una muestra de 113 países, solo en 21 países el cese colectivo requiere autorización expresa administrativa o judicial.



Aumenta los costos laborales

- **Eleva la indemnización por despido arbitrario.** La legislación actual permite al trabajador optar por la reposición o una indemnización equivalente a 1,5 sueldos por año trabajado hasta un tope de 12 sueldos, en tanto que el anteproyecto elimina el tope que existe actualmente. Si a una empresa le costará más despedir un trabajador, lo pensará más en el momento de contratarlo o lo contratará con una remuneración más baja. Nuevamente, esta medida beneficia a unos pocos y perjudica a la gran mayoría. La evidencia internacional muestra que Perú es el país con el mayor costo de indemnización en América Latina y el Caribe.
- **Considera que el refrigerio debe tener una compensación económica, aunque no señala el monto.** Si la compensación económica fuese proporcional al salario del trabajador, podría incrementar el costo laboral casi en 10%, sin que haya un correlato en mayor productividad, lo que resta competitividad a las empresas y redundará finalmente en menores salarios.
- **Incrementa el costo del horario nocturno.** Actualmente se paga por lo menos 35% más del salario mínimo, en tanto que el anteproyecto establece que se pague 35% más que el salario diurno, lo que aumenta el costo laboral de aquellas empresas que pagaban más del sueldo mínimo en trabajos diurnos.



Establece medidas prosindicales que generarán incertidumbre

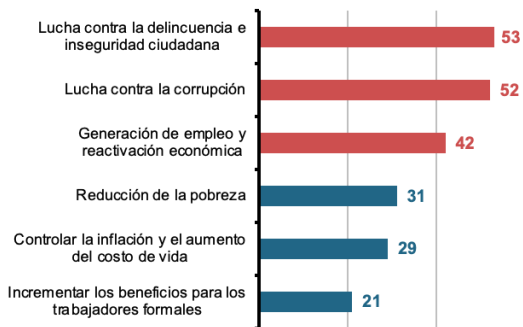
- **Para despedir a un dirigente sindical se requerirá autorización de un juez.** Esto le otorga demasiada protección al dirigente que ya está protegido por el fuero sindical y puede aprovechar de esta situación para enfrentarse a la empresa.
- **El sindicato puede decidir el nivel de negociación colectiva.** Quedaría en manos del sindicato, no en un acuerdo entre las partes, decidir si se negocia por empresa, por rama o por grupo empresarial, lo que introduce una tremenda incertidumbre al inversionista, pues el futuro costo laboral no necesariamente estará en función de la productividad de sus trabajadores.

- **Las cláusulas de los convenios colectivos tendrían carácter permanente.** Hoy la vigencia de esas cláusulas es la misma que la del convenio colectivo, lo que permite a empresa y trabajadores negociar cada año en función de la realidad económica de la empresa. Hacerlas permanentes impone mayor rigidez a las relaciones laborales dentro de la empresa.
- **Los arbitrajes solo podrían ser solicitados por los sindicatos.** Lo que antes podía ser requerido por cualquiera de las partes, ahora sólo sería potestad del sindicato, lo que genera un trato desigual, que finalmente redundará en un desincentivo a la inversión.
- **Los sindicatos se podrán crear sólo con 10 trabajadores.** Disminuir el mínimo de trabajadores a la mitad generará una atomización tanto de sindicatos como de negociaciones colectivas y pliegos de reclamos. Esto aumentaría la complejidad de las negociaciones y aumentaría la probabilidad de que los sindicatos soliciten arbitrajes. Con ello, el laudo arbitral sustituiría en la práctica al convenio colectivo.
- **Finalmente, en cuanto al derecho de huelga, el proyecto establece que puede hacerse por cualquier causa y no solo en el contexto de una negociación colectiva, y que la huelga solo puede declararse ilegal mediante un juicio laboral.** Si se aprueba este cambio, todas las huelgas se declararían legales, pues el juicio muy probablemente termine con posterioridad a la culminación de la huelga. Esto promueve el abuso de este derecho por parte de los sindicatos y perjudica a la empresa. A nivel internacional, la regulación exige que se pase por proceso de negociación antes de que se declare legal una huelga. En Colombia y Chile, por ejemplo, una huelga es legal en el contexto de una negociación colectiva y posterior a agotar las negociaciones.

El anteproyecto de Código Laboral tiene más medidas que las que hemos reseñado. Estas van en el mismo sentido: proteger a un número minúsculo de trabajadores, con el agravante que se han elaborado sin tener en cuenta el diálogo social tripartito entre trabajadores, Estado y empresas, pues no ha sido sometido al Consejo Nacional de Trabajo, y además va en contra de varios acuerdos alcanzados en ese foro. Antes que ser un proyecto que busque atender las demandas de la población de generación de empleo de calidad y salarios dignos, parece ser un proyecto que busca consolidar una plataforma política cuya base sean los trabajadores formales organizados y privilegiados a costa de la población más vulnerable. De aprobarse este proyecto la inversión se retraerá, habrá menor crecimiento económico, menos empleo, menores posibilidades de desarrollo y sobre todo mayor pobreza.

MÁS DE 40% DE LA POBLACIÓN CONSIDERA QUE EL GOBIERNO DEBERÍA PRIORIZAR LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y REACTIVACIÓN ECONÓMICA

% de los encuestados

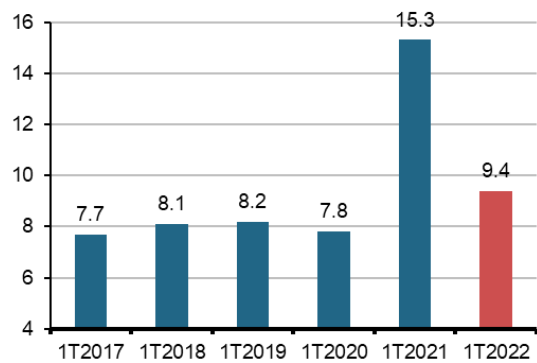


¹ Responde a la pregunta: "¿Cuáles son los aspectos que debería priorizar el Gobierno de Pedro Castillo durante el presente año?"

FUENTE: IPSOS, APOYO Consultoría

TASA DE DESEMPLEO EN LIMA ES AÚN MÁS ALTA QUE EN AÑOS PREVIOS A LA PANDEMIA

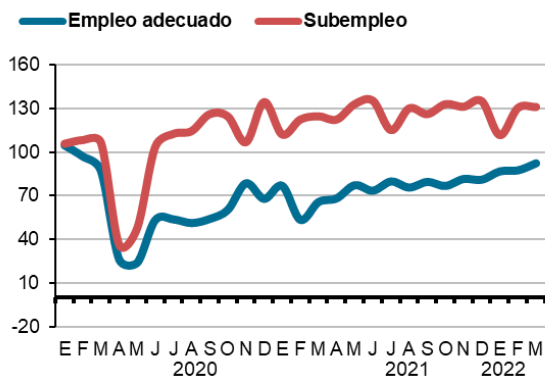
%



FUENTE: INEI

EMPLEO ADECUADO AÚN NO RECUPERA NIVELES PREPANDEMIA

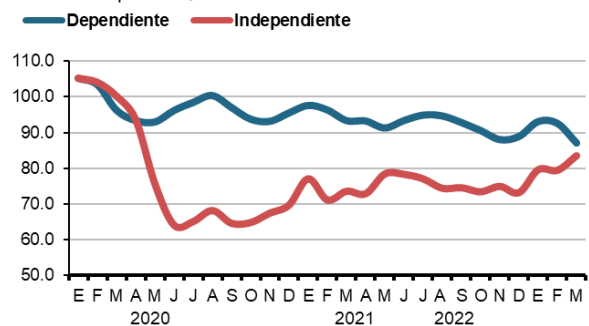
Lima Metropolitana, % del mismo mes del 2019



FUENTE: INEI

INGRESO DE TRABAJADORES AJUSTADO POR INFLACIÓN HA RETROCEDIDO EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS¹

Lima Metropolitana, % del mismo mes del 2019

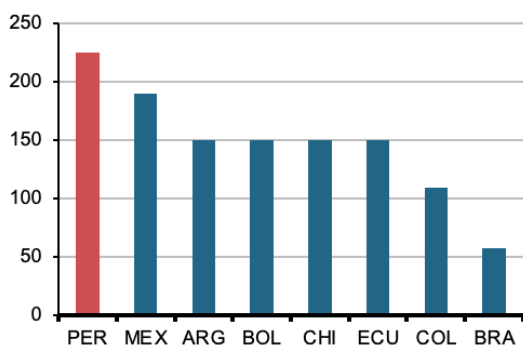


¹ Promedio últimos tres meses.

FUENTE: INEI

PERÚ TIENE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO MÁS ALTA DE LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE

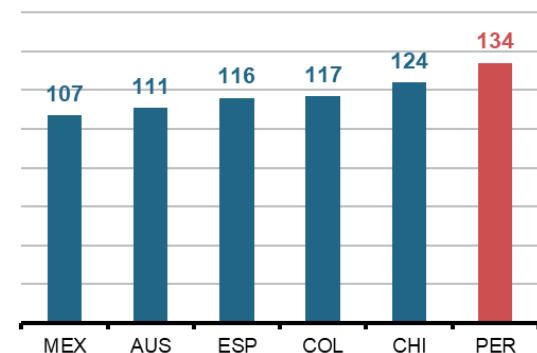
Días



FUENTE: BID

PERÚ ES UNO DE LOS PAÍSES EN EL MUNDO CON MAYOR RIGIDEZ PARA CONTRATAR Y DESPEDIR¹

Puesto en el ranking (1-141)



¹ Un número más bajo indica una mayor flexibilidad para contratar y despedir.

FUENTE: Foro Económico Mundial

Contáctanos para mayor información
contactos@apoyoconsultoria.com


 APOYO
 CONSULTORIA

www.apoyoconsultoria.com

