

Flexibilización laboral

11 de Febrero de 2015

Como parte del paquete reactivador, se presentaron en el 2014 propuestas al Congreso como intento de flexibilizar el mercado laboral en Perú. Una propuesta, evaluada y aprobada, fue el Régimen Laboral Juvenil, sin embargo, dadas las posteriores críticas y enérgicas manifestaciones de la población afectada, la ley fue derogada hace unas semanas.

Así también se presentó un conjunto de cambios bajo la propuesta de Ley 4008 recibida en diciembre del 2014 por el Congreso de la República, la cual aún se encuentra en evaluación. Esta propuesta toca tres puntos que afectan directamente los beneficios/costos laborales, y puede presentar distinto grado de contraposición por parte de los trabajadores y de las empresas.

En un primer punto, se propone reducir el mínimo de despidos colectivos por motivos económicos que puede realizar una empresa, de 10% de trabajadores a 5%. Es decir, cuando una empresa declara y justifica estar en una situación económica grave (tres trimestres consecutivos de resultados negativos en las utilidades operativas o que la continuidad del total de sus trabajadores implique pérdidas), no tendrá que despedir por lo menos el 10% de sus trabajadores, sino que lo puede hacer en 5%. Ello favorece a un conjunto de empresas y trabajadores, ya que no obliga a despedir a un número mayor de trabajadores si no es estrictamente necesario, sin embargo, este porcentaje también es un límite arbitrario.

Otro aspecto a considerar es la importancia del proceso de justificación económica de la empresa ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, la cual debe ser bien vigilada, ya que puede generar incentivos perversos por parte de las empresas.

Un segundo punto importante de la propuesta es aclarar que ante la formalización laboral de un trabajador en una mype, este pueda ingresar bajo el régimen especial laboral de la mype. Además, se propone reducir los pasivos de una mype al momento de formalizarse, ya que si esto sucede, solo deberá pagar cuatro años de derechos laborales (CTS, gratificaciones, Essalud, vacaciones) generados antes de la formalización. Se debe tener en cuenta que ello reduce los incentivos a la no formalización de la mype, ya que el alto gasto en pasivos ha sido una de las razones por la cual el régimen especial mype no ha tenido gran impacto en temas de formalización laboral.

El cuarto punto amplía el concepto de remuneración no computable, es decir, remuneración que no es sujeta a pago de CTS, gratificaciones, Essalud y pensiones. En la actualidad, si una empresa da por lo menos dos bonos al año a sus trabajadores, este se convierte en un pago regular y obligatorio, con ello una empresa puede limitarse a hacerlo.

La propuesta en la norma es permitir una bonificación de hasta el 20% del salario anual a los trabajadores que no se convierta en computable. Este es

un buen intento por no reducir los incentivos de las empresas a otorgar bonos por productividad a sus trabajadores.

Es así que este conjunto de propuestas incide sobre la flexibilización laboral y debe ser igual de atendido y discutido que los predecesores.