

La reforma laboral que los peruanos necesitan

1 de julio de 2016

(Shhh, ¡cuidado, de eso no se debe hablar!)

Uno de los temas principales en la agenda pendiente del Perú, para promover el empleo de calidad y superar la informalidad, que condena al 70% de los trabajadores, a vivir sin derechos laborales efectivos, es la normativa laboral. Nuestras regulaciones laborales inhiben la formalización del trabajo y, contrariamente, a los considerandos con que se fue creando, solo favorece a los pocos que tienen trabajo formal y, de facto, es elitista y está representada por cúpulas sindicales, como la CGTP, que solo pueden hablar en nombre de una ínfima proporción de trabajadores.



El arreglo de esta situación conlleva el tener que enfrentar una reforma laboral que despercuda nuestras normas de sus estipulaciones fariseas e hipócritas. La manipulación populista de este tema ha llegado a tal nivel de penetración, que durante la reciente campaña electoral, ninguno de los candidatos se atrevió a tocar el tema por miedo a recibir un 'bullying' político y mediático.

Esta situación de inconsecuencia llega a tal nivel, que en el pasado mes de abril, cuando el gobierno socialista francés planteó una reforma laboral modernizante, la noticia no fue difundida por los medios nacionales, con excepción de **Lampadia** (ver: [Reforma laboral francesa: flexibilidad o más desempleo](#)). Solo cuando las protestas de los jóvenes franceses tomó cuerpo, algunos medios reportaron los desmanes.

Todo esto ejemplifica, una vez más, la debilidad de nuestra clase dirigente y la falta de líderes visionarios que muestren tercamente el camino de la prosperidad.

Según el World Economic Forum, por las normas de contratación y despido, el Perú es uno de los países con mayor rigidez laboral en el mundo; ocupamos el puesto 14 de 144 (donde el primero es el de mayor rigidez). Como afirmó Iván Alonso en [La reforma laboral \(Comentado por Lampadia\)](#): "¿Qué aspiración al desarrollo podemos contemplar si nuestro sistema laboral es más rígido y menos propicio para la creación del empleo formal que en todos los países desarrollados que integran la OECD? ¿Qué Alianza del Pacífico queremos forjar si el Perú tiene los costos no salariales y costos para el despido mucho mayores que en Chile, Colombia y México?"

Una reciente publicación de EY titulada [Guía de Negocios e Inversión en el Perú](#) (publicada en nuestra sección documentos), describe en una de sus secciones los principales elementos de nuestra legislación laboral, los cuales analizamos líneas abajo.

Contratación

Se da mayormente mediante contratos a plazo indefinido, y otorga al trabajador todos los derechos y beneficios laborales creados por la profusa normativa (ver líneas abajo).

Además de regímenes especializados para ciertos sectores, existen otros dos tipos de contratos: a plazo fijo y a tiempo parcial. El primero es por un periodo en particular y también cuenta con todos los beneficios, mientras que el segundo es de a lo mucho cuatro horas a la semana en promedio y no cuenta con el beneficio de indemnización por despido arbitrario ni compensación por tiempo de servicios (CTS) y solo cuenta con 6 días laborables de vacaciones anuales.

En el caso de los extranjeros, se dan las mismas opciones, pero, adicionalmente se requiere que sus contratos sean aprobados por el MTPE con la estipulación de 'calidad migratoria habilitante'. Esto podría ser más complicado de lo que parece. Por ejemplo, gracias a la Ley Universitaria (Mora - Saavedra), para ser profesor universitario, es obligatorio tener una maestría con 48 créditos y haber culminado con una tesis. El problema es que en el extranjero, muchas maestrías solo tienen 24 créditos y no necesariamente requieren de tesis. Ergo: un escondido mecanismo de protección para evitar la competencia de extranjeros que perjudica al objetivo del sistema educativo: el estudiante. (Una maestría de la Universidad Alas Peruanas permite la docencia, pero una del MIT, Yale o Harvard, no).

Beneficios Laborales

Concepto	Monto / Tasa aplicable
Vacaciones	Equivalente a 30 días calendario de descanso, pagándose 1 remuneración mensual
Gratificaciones legales	2 remuneraciones mensuales por año
Bonificación extraordinaria ley	2 bonos de 9% o 6.75% de las gratificaciones legales
Compensación por tiempo de servicios	1.16666% de la remuneración mensual del trabajador
Participación legal de las utilidades	Entre 5% y 10% de la renta antes de impuestos
Asignación familiar	S/85 mensuales (10% de la Remuneración Mínima Vital)

Estos beneficios son un gran dilema para la formalización del empleo. El exceso de beneficios y la obligación de que se apliquen uniformemente, sin tomar en cuenta diferencias de tamaño y productividad de las empresas, inhibe su aplicación en el llamado sector informal. El conjunto de estos derechos laborales crea grandes sobrecostos. Según Alonso, “sumando las gratificaciones, CTS y otros beneficios, y dividiendo entre los 12 sueldos por año, se llega a la conclusión de que hay unos sobrecostos del orden del 50% o 60%”.

Despido

El mayor inconveniente de las regulaciones radica en el costo de despido, que en teoría es de 1.5 remuneraciones por año trabajado hasta un tope de 12 remuneraciones.

Pero, más allá del costo monetario, está la ‘suerte de estabilidad laboral absoluta’ que se ha ido generando como producto de fallos de la Corte Suprema y del Tribunal de Garantías Constitucionales. Éstos llevan a tener que hacer reposiciones que desconocen la realidad económica de las empresas, destruyen la productividad y hasta, en instituciones como la Policía Nacional, por orden judicial, se obliga a reponer a elementos separados por actos delincuenciales. En este caso, se ha llegado a judicializar la disciplina en las Fuerzas Policiales.

Tributos y aportes que gravan las remuneraciones

El empleador asume la responsabilidad de retener y pagar el impuesto a la renta de sus trabajadores, monto que dependerá del ingreso anual del mismo. Además, el empleador asume el pago de los siguientes elementos:

Tributos / aportes	Tasa aplicable
Seguro Social de Salud (EsSalud)	9%
Seguro de Vida Ley	Depende del tipo de póliza
Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo	Depende del tipo de póliza
Sistema de pensiones	13% para el Sistema Nacional o 13.97% para el Sistema Privado (promedio)

El ‘Valle de la Muerte’

Tal vez el mayor escollo para la formalización, mayor al tributario, es el laboral, pues los fiscalizadores laborales pueden exigir compensaciones y multas hasta por los diez años anteriores. El resultado de esta eventual carga es de tal proporción, que de aplicarse efectivamente ‘quiebra’ a la empresa es lo que Pedro Olaechea ha llamado “el valle de la muerte” (el imposible paso de micro y pequeña empresa a una categorías de mayor tamaño y formalización). Ver en [Lampadia: Sin flexibilidad laboral perdemos empleo y productividad](#).

Por eso es que el Perú no tiene muchas empresas medianas. Las que se atreven a hacer la transición mueren y, las demás se inhiben de formalizarse.

Como hemos reseñado líneas arriba, el Perú es uno de los países de mayor rigidez laboral del mundo. Lo que es más, durante los últimos 15 años hemos transitado de regreso a la estabilidad laboral absoluta, uno de los grandes frenos a la creación de empleo formal y de calidad. Una afrenta injustificable e hipócrita que afecta a los trabajadores más humildes y más necesitados de una protección laboral adecuada y efectiva.

¿Quién le va a poner el cascabel al gato?

La reforma laboral ha devenido en ser un acto de justicia social y por lo tanto debiera ser afrontada con realismo y responsabilidad, tal como ha tenido que plantear el gobierno francés, otrora modelo de políticas populistas que solo generaron a los galos, desempleo y pérdida de competitividad. Esperamos que el nuevo gobierno esté a la altura de las verdaderas demandas sociales. [Lampadia](#)