



¿A más flexibilidad laboral más empleo formal?

OPINIÓN

Alfredo Villavicencio Ríos
PROFESOR DE LA PUCP



Desde 1985 (PROEM) se viene responsabilizando a los derechos laborales de la informalidad en el mercado de trabajo. En consecuencia, las normas laborales han sufrido un recorte radical hasta la fecha. Sin embargo, cada vez que se agitan las aguas de nuestra economía (pequeña, débil y abierta), vuelven las voces empresariales a pedir más flexibilización laboral. De los mil datos que desmienten la ecuación “a más flexibilidad laboral-más empleo formal”, veamos lo sucedido con el régimen laboral de la micro y pequeña empresa, donde está la mayor bolsa de informalidad.

Partamos de anotar que hay 2'748,163 y 1'568,109 asalariados, en la micro y pequeña empresa, respectivamente. En el primer caso, este régimen laboral ha eliminado los derechos a gratificaciones, vacaciones, asignación familiar y CTS, dejando solo las vacaciones en 15 días, reduciendo el costo de la planilla, del 54.4% que significa en el régimen común, a tan solo un 5%. En el régimen de la pequeña empresa, los derechos se reducen a mitad de CTS, gratificaciones y vacaciones y nada de asignación familiar (29.9%).

Con datos al 2013, solo el 8.7% de las micro y el 7% de las pequeñas empresas se han acogido a este régimen, con lo que solo el 5.1% de los trabajadores en las primeras y el 3.9% de los trabajadores de las segundas, se han formalizado. Los resultados son, pues, irrelevantes, por lo que insistir en la reducción de derechos como vía de formalización carece de sustento. Queda claro que la informalidad es un fenómeno multidimensional, cuyas causas giran



“Las rentas de los trabajadores han disminuido de 30.1 a 21.7, en tanto que las de las empresas han crecido de 52.7 a 63.2”.

mucho más que en los derechos de los trabajadores, en la tributación, los costos financieros, la bajísima productividad de nuestros trabajadores y la tramitología.

De otro lado, veamos la situación de la estabilidad laboral, que aparece como principal blanco de los actuales dardos. Comencemos señalando que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha establecido más de 40 faltas de conducta de los trabajadores que dan lugar a un despido justificado. Completamos el marco general señalando que al 2013, de los 3'130,592 trabajadores registrados en planilla en el sector privado, el 37% estaba contratado a plazo indefinido y el 63% a plazo fijo.

Con tales datos, la situación de la estabilidad laboral es la siguiente: 1) Si la informalidad está en 58% en el sector privado, 6 de 10 trabajadores no tienen protección alguna. 2) De los restantes, 2 de cada 3 están contratados a plazo fijo, y, por tanto, el mecanismo de extinción no es el despido, sino simplemente la finalización del contrato. No me cabe duda alguna que en tales términos la estabilidad laboral tampoco es un problema real en nuestro mercado de trabajo.

Lo que sí es un problema real es que la distribución del ingreso en el país se está volviendo cada vez más injusta. Viendo el PBI según tipo de ingreso (1991-2012), las rentas de los trabajadores han disminuido de 30.1 a 21.7, en tanto que las de las empresas han crecido de 52.7 a 63.2. Esta situación (resultado en gran medida de la flexibilidad laboral), no ha resuelto el problema de la informalidad, sino que la está convirtiendo en estructural, en la medida que no basa la competencia en el incremento de la productividad real de cada trabajador, sino en un incondicionado ajuste de cinturones de los trabajadores. Y por ese camino no transita con certeza el desarrollo de país.