

NUEVA LEY MYPE: ¿ES EL REMEDIO PEOR QUE LA ENFERMEDAD?

Fernando Cuadros Luque¹

I. Situación del segmento de la micro y pequeña empresa²

En la actualidad, considerando los estándares establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente³ (Ley MYPE), existen poco más de 760,000 microempresas que representan el 92.8% de empresas privadas a nivel nacional y absorben al 19.9% (2'959,494 trabajadores, incluyendo empleadores y asalariados) de la población económicamente activa ocupada.

Si nos enfocamos en el segmento de asalariados en el sector privado a nivel nacional, resalta aún más la presencia de las microempresas en la economía local, debido a que éstas emplean al 48% (2'201,355 trabajadores) de ellos.

Sin embargo, a pesar de la evidente importancia de las microempresas como generadoras de empleo, la mayoría de ellas opera en condiciones precarias y con bajos niveles de productividad, dada su insuficiente inversión en innovaciones tecnológicas y en capital *físico*⁴ y humano, así como su escaso acceso a programas de asistencia técnica, servicios de desarrollo empresarial y financiamiento barato.

Como consecuencia de ello, podemos apreciar que el 92% de asalariados ocupados en microempresas no se encuentra registrado en planilla, el 49.5% percibe remuneraciones mensuales inferiores a la mínima y sólo el 29.5% y 15% se encuentra afiliado a un seguro de salud y al sistema de pensiones, respectivamente.

Asimismo, los asalariados que integran las microempresas registran bajos niveles remunerativos, tomando en cuenta que su ingreso mensual promedio (S/. 666) apenas alcanza a cubrir la remuneración mínima vital (S/. 550). Por otra parte, el 45.5% de ellos desarrolla jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales, dados sus bajos niveles de productividad.

Otro rasgo del segmento microempresarial, en la línea de lo señalado en párrafos precedentes, es que se concentra en actividades económicas que no requieren inversiones de capital significativas, vinculadas a los sectores servicios, extractivo y comercio, los cuales absorben al 30.4%, 29.1% y 16.1% (2'235,898 trabajadores, entre empleadores y asalariados) de la población económicamente activa ocupada en microempresas, respectivamente.

De otro lado, existen alrededor de 56,000 pequeñas empresas, las cuales representan el 6.8% de empresas privadas a nivel nacional y concentran al 9.4% (1'381,787 trabajadores, entre empleadores y asalariados) de la población económicamente activa ocupada. Asimismo, absorben al 28% (1'285,470 trabajadores) del total de asalariados ocupados en empresas privadas.

¹ Licenciado en Economía por la Universidad del Pacífico.

² La información estadística presentada en esta sección se basa en la Encuesta Nacional de Hogares continua 2008, del Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI.

³ Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR.

⁴ Maquinaria y equipo.

En cuanto al nivel de desarrollo económico de este segmento empresarial, podemos observar que registra mejores indicadores que las microempresas, aunque todavía precarios en los subsegmentos de menor tamaño. Así, la tasa de informalidad laboral asciende a 56%, el 21.8% de sus asalariados percibe remuneraciones inferiores a la mínima y el 48.8% y 45% se encuentra afiliado a un seguro de salud y al sistema de pensiones, respectivamente. Respecto a su nivel de ingresos mensuales promedio, éste se sitúa claramente por encima de la remuneración mínima vital, considerando que equivale a S/. 1,231.

Finalmente, debemos señalar que las pequeñas empresas se concentran en actividades vinculadas a los sectores servicios e industria que requieren mayores niveles de inversión en capital (respecto a las vinculadas a las microempresas), los cuales contienen al 60.2% (831,522 trabajadores, entre empleadores y asalariados) de la población económicamente activa ocupada en dicho estrato empresarial.

II. Costos laborales por trabajador versus costos laborales por bien producido: ¿realmente necesitaban las MYPE regímenes laborales especiales?

Como se desprende claramente de la revisión de la Ley MYPE, ésta se centra en la disminución de los beneficios laborales que les corresponderían de acuerdo al régimen laboral general⁵ a los nuevos trabajadores contratados por empresas con no más de 100 trabajadores y ventas anuales hasta el monto máximo de 1,700 unidades impositivas tributarias (a partir de la entrada en vigencia de la ley), con el propósito de “*promover la competitividad, formalización y desarrollo de la micro y pequeña empresa*”. Ello, desde el punto de vista económico, implica la reducción de los denominados costos laborales no salariales, es decir, aquellos adicionales a la remuneración mensual percibida por los trabajadores.

Sin embargo, cabe preguntarse si realmente una reducción de costos laborales no salariales constituye el instrumento más conveniente para promover la competitividad y la formalización de las micro y pequeñas empresas. Consideramos que no, por las razones que se exponen a continuación.

En lo que respecta a temas de competitividad y más precisamente en lo referido a la competitividad en materia laboral, la variable más relevante es el costo laboral por bien producido⁶ (o costo laboral unitario) y no los costos laborales no salariales.

El costo laboral unitario depende de dos variables, el costo laboral por trabajador (que incluye los costos salariales y no salariales) y el producto por trabajador (productividad del trabajo).

De esta manera:

- CLU = costo laboral unitario (o costo laboral medio por bien producido).
- CLT = costo laboral total (incluye costos salariales y no salariales).
- E = número de trabajadores.
- Q = valor de la producción total.

⁵ El régimen laboral general que rige en nuestro país es el previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en las demás normas que - con carácter general- regulan los beneficios laborales.

⁶ Se refiere al gasto promedio en mano de obra que debe realizar una empresa para producir una unidad de los bienes que oferta.

- CLT / E = costo laboral medio por trabajador (o costo laboral por unidad de trabajo).
- Q / E = producto medio por trabajador (variable “*proxy*” de la productividad del trabajo).

$$CLU = \frac{CLT / E}{Q / E}$$

Por tanto, existen dos vías para reducir los costos laborales unitarios: disminuyendo los costos laborales por trabajador (que implica reducir las remuneraciones o los beneficios laborales) o incrementando la productividad (a través de políticas de desarrollo empresarial).

La primera de ellas es la menos conveniente por los efectos perjudiciales que generaría en la sociedad al cargarle todo el costo del crecimiento a los trabajadores⁷ (lo cual sería un catalizador de conflictos sociales) y porque posee un margen reducido de acción (no se puede aplicar todos los años).

También se debe tener en consideración que una política enfocada únicamente en la disminución de costos laborales por trabajador reduciría el poder adquisitivo de la masa asalariada, lo cual implicaría una disminución del consumo y la demanda interna y por ende, una desaceleración de la inversión y el crecimiento de los sectores enfocados en el mercado interno.

En última instancia, de acuerdo a la evidencia empírica internacional, la reducción de costos laborales (salariales o no salariales) por trabajador tampoco tendría un efecto significativo en la generación de empleo formal⁸.

En cambio, una política de promoción de la productividad generaría beneficios a las dos partes involucradas en la relación laboral, al permitir mejorar la competitividad de las empresas y las remuneraciones de los trabajadores (considerando que se incrementaría su eficiencia). Asimismo, implicaría una reducción mayor y sostenida de los costos laborales unitarios⁹.

Por tanto, lo que realmente se necesita en materia de mejora de la competitividad laboral para promover el desarrollo económico y la formalización de las micro y pequeñas empresas es una política de promoción empresarial que apunte principalmente al fomento de la inversión en capital *físico*, innovaciones, tecnología, capital humano y mejora de la organización del trabajo, de tal forma que se logre una mayor generación de valor agregado y un incremento sostenido de la productividad que conlleven a una mayor competitividad, al crecimiento económico de largo plazo y a mayores niveles de remuneraciones reales¹⁰ y de empleo de calidad.

⁷ Ello al reducir su poder adquisitivo y limitar sus posibilidades de capacitarse, lo cual implica disminuir su calidad de vida y su productividad futura.

⁸ Ver: “Propuesta de acceso a derechos y recursos”, Norberto García (2007).

⁹ Prueba de ello es que los países más desarrollados son más competitivos que países como Perú y China, aún cuando tienen mayores costos laborales por unidad de trabajo (Perú y China registran costos laborales promedio por hora en la industria manufacturera de \$ 2.65 y \$ 0.71, mientras que Estados Unidos y Japón presentan costos de \$ 23.65 y \$ 21.76, respectivamente), debido a que poseen niveles muy altos de productividad que conllevan a menores costos laborales unitarios. Fuente: estimaciones efectuadas en el documento “Propuesta de acceso a derechos y recursos”, Norberto García (2007).

¹⁰ Miden el poder de compra de las remuneraciones nominales o en soles corrientes.

Consideramos que éste es el enfoque de búsqueda de mayor competitividad y promoción de la formalización que se debió priorizar y no simples reducciones de costos laborales por trabajador que fundamentalmente contribuyen a elevar la gran desigualdad en la distribución del ingreso que existe en el país, más aún en un escenario de pobre desarrollo de la sindicación y la negociación colectiva. Se debe buscar competir por productividad y calidad (diferenciación de productos) y no por menores costos laborales por trabajador, ya que de otra manera sería imposible superar a países como China o La India.

En ese sentido, es importante precisar un tema que quizás no quedó del todo claro en el debate previo a la aprobación de la Ley MYPE. La informalidad laboral es generada fundamentalmente por los paupérrimos niveles de productividad observados en el segmento de la microempresa y parte de la pequeña empresa (que a su vez se reflejan en las altas tasas de subempleo por ingresos que muestran), lo cual les dificulta cumplir con los costos laborales derivados del régimen general (y sobretodo con los costos tributarios); y no por el hecho que los beneficios laborales sean supuestamente demasiado onerosos *per sé*. De esta manera, se observa que el producto por trabajador en las microempresas representa sólo el 12% del registrado en las empresas de más de 20 trabajadores¹¹.

Sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, cabe agregar que si lo que se pretendía era mejorar la rentabilidad de los segmentos empresariales menos desarrollados brindándoles la posibilidad de acogerse a un régimen laboral especial con menores costos, como un incentivo a la inversión en capital *físico* y humano, innovaciones y nueva tecnología que complemente las políticas de fomento de la productividad, consideramos que el ámbito de este régimen debió estar restringido a las empresas con no más de 19 trabajadores, dado su precario nivel de desarrollo.

III. Efectos potenciales de la Ley MYPE

A partir del análisis llevado a cabo en las secciones anteriores, creemos que la Ley MYPE no tendrá un efecto significativo en la mejora de la competitividad de las micro y pequeñas empresas y por tanto, tampoco en el incremento de la tasa de formalidad.

Dicha afirmación tiene el agravante que bajo los estándares establecidos por la Ley N° 28015¹², antecesora de la Ley MYPE actual, que también se centraba en una reducción significativa de beneficios laborales para los trabajadores de las microempresas¹³ como incentivo para la formalización, en poco más de cinco años de vigencia sólo se formalizaron alrededor de 45,000 microempresas, que representan apenas el 6% del total de microempresas a nivel nacional¹⁴.

De otro lado, la ampliación del segmento empresarial potencialmente beneficiado con el acogimiento a regímenes laborales especiales establecida por la Ley MYPE¹⁵, implicará que empresas que están en capacidad de cumplir con las obligaciones derivadas del régimen laboral general se beneficien de un régimen laboral promocional que no necesitan, en perjuicio de sus trabajadores. Ello considerando que en el segmento empresarial de 20 a 99 trabajadores el ingreso mensual promedio de los

¹¹ Estimaciones efectuadas en el documento "Remuneración mínima, MYPE y canasta básica", Norberto García (2007).

¹² Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa.

¹³ Definía a la microempresa como aquella que tiene hasta 10 trabajadores y ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias.

¹⁴ Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo e INEI.

¹⁵ Con la Ley N° 28015 solo las empresas con no más de 10 trabajadores y hasta 150 unidades impositivas tributarias de ventas anuales podían acogerse a un régimen laboral especial con menores beneficios para los trabajadores. Sin embargo, con la nueva Ley MYPE estos límites se han ampliado hasta 100 trabajadores y 1,700 unidades impositivas tributarias.

asalariados es de S/. 1,416 y más del 50% de ellos se encuentran registrados en planilla bajo la cobertura de la legislación laboral general¹⁶, lo cual denota que la mayoría de empresas pertenecientes a dicho estrato estaría en capacidad de cumplir con dicha legislación, dados sus mayores niveles de productividad. En todo caso, requerirían de otro tipo de incentivos económicos para mejorar sus niveles de formalidad y desarrollo.

En el mismo sentido, debemos agregar que en el citado segmento empresarial el 76.5% (304,891 asalariados) de trabajadores registrados en planilla (bajo la cobertura del régimen laboral general) se encuentra contratado bajo modalidades de duración determinada (la mayoría de ellos mano de obra poco calificada)¹⁷, lo cual permitirá a sus empleadores reemplazarlos por nuevos trabajadores sujetos al régimen laboral de la pequeña empresa, con menores beneficios laborales, sin incurrir en costo alguno, ya que bastaría con esperar que finalicen sus contratos. Si a ello le sumamos que en el segmento empresarial de 10 a 19 trabajadores existen poco más de 126,000 asalariados contratados a plazo fijo, queda claro que el costo de la medida, en términos de la destrucción de puestos de trabajo cubiertos por todos los beneficios del régimen laboral general, será aún mayor: 431,549 empleos¹⁸.

Finalmente, respecto al promocionado sistema de pensiones sociales creado por la Ley MYPE, a través del cual el Estado subsidiará los aportes realizados por los trabajadores y empleadores de microempresas a su respectivo fondo de pensiones, se debe precisar que la afiliación al mismo es de carácter voluntario. Por tanto, resulta evidente que, en la práctica, sólo una proporción poco significativa de trabajadores se beneficiará de dicho sistema, tomando en cuenta que la mayoría de ellos preferirá el consumo presente al consumo futuro, dados sus bajos niveles de ingresos.

IV. Conclusiones

- Las microempresas representan el 92.8% de empresas privadas a nivel nacional y absorben al 48% de asalariados privados. Sin embargo, la mayoría de ellas opera en condiciones precarias y con bajos niveles de productividad, dada su insuficiente inversión en innovaciones tecnológicas y en capital físico y humano, así como su escaso acceso a programas de asistencia técnica, servicios de desarrollo empresarial y financiamiento barato.
- De otro lado, las pequeñas empresas representan el 6.8% de empresas privadas a nivel nacional y concentran al 28% del total de asalariados ocupados en empresas privadas. Si bien registran mejores indicadores de desarrollo que las microempresas, éstos son todavía precarios en los subsegmentos de menor tamaño.
- En lo que respecta a temas de competitividad y más precisamente en lo referido a la competitividad en materia laboral, la variable más relevante es el costo laboral por bien producido y no los costos laborales no salariales.
- Existen dos vías para reducir los costos laborales por bien producido: disminuyendo los costos laborales por trabajador o incrementando la productividad. La primera de ellas es la menos conveniente por los efectos perjudiciales que generaría en la sociedad al cargarle todo el costo del crecimiento a los trabajadores y porque posee un margen reducido de acción. En cambio, la segunda generaría beneficios a las dos partes involucradas en la

¹⁶ Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, continua 2008. INEI.

¹⁷ Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, continua 2008. INEI.

¹⁸ Fuente: Encuesta Nacional de Hogares, continua 2008. INEI.

relación laboral, al permitir mejorar la competitividad de las empresas y las remuneraciones de los trabajadores. Asimismo, implicaría una reducción mayor y sostenida de los costos laborales por bien producido.

- Lamentablemente en la Ley MYPE se priorizó la primera vía, razón por la cual creemos que ésta no tendrá un efecto significativo en la mejora de la competitividad de las micro y pequeñas empresas y por tanto, tampoco en el incremento de la tasa de formalidad. Esto último si consideramos que la informalidad laboral es generada fundamentalmente por los paupérrimos niveles de productividad observados en el segmento de la microempresa y parte de la pequeña empresa, lo cual les dificulta cumplir con los costos laborales derivados del régimen general; y no por el hecho que los beneficios laborales sean supuestamente demasiado onerosos *per sé*.
- Finalmente, la ampliación del segmento empresarial potencialmente beneficiado con el acogimiento a regímenes laborales especiales establecida por la Ley MYPE, implicará que empresas que están en capacidad de cumplir con las obligaciones derivadas del régimen laboral general se beneficien de un régimen laboral promocional que no necesitan, en perjuicio, para variar, de los trabajadores.