

DANIEL
ULLOA

Director de la Maestría de Relaciones
Laborales de la PUCP



Trabajo, empresas y formalidad

Reducir el pago de la indemnización por despido arbitrario, prohibir la reposición y facilitar los contratos temporales resultan ser para los encuestados en el reciente CADE las principales medidas a adoptar para aumentar la generación de empleo formal. Aquí hay que reflexionar sobre los valores o principios que deben gobernar nuestras relaciones laborales o sociales, y qué valores resultan los mejores para todos o, por lo menos, para la mayoría.

Pensar que la informalidad se reducirá bajando o eliminando derechos laborales, ya sea económicos o —en especial— los relacionados con la vigencia de la relación laboral, resulta algo no comprobable en alguna realidad y evidentemente perjudicial para un colectivo determinado, en este

caso los trabajadores. Hay una característica básica en la relación laboral que es el principio de ajenidad: el trabajador es ajeno al riesgo del negocio y también a los frutos de este, porque él no participa como socio o accionista, sino como un medio más para lograr los objetivos empresariales. De ahí el concepto de “recursos humanos”, aunque también exista la idea de que “el trabajo no es una mercancía”. El trabajador, como subordinado, no participa en la gestión de la empresa ni tampoco de la propiedad. Por tanto, lo poco que puede poseer es su puesto de trabajo, medio por el cual puede acceder a un ingreso que le permite tener acceso a otros bienes o servicios, vivir o sobrevivir. Permitir, por tanto, que la vigencia de este medio de trascendencia social dependa de la contraparte, sin que exista alguna razón

justificada, en aras de un incremento de la formalidad, no resulta lógico o coherente.

Permitir que el despido sea más sencillo no generará más formalidad. Hay otros aspectos por los cuales quien decide ejercer su derecho a la libertad de empresa opta por no respetar la normativa. No son solamente los denominados costos o sobrecostos laborales, que son —finalmente— reglas de juego que todo aquel que quiera ingresar al ejercicio empresarial conoce y debe respetar. Hay otros factores.

El problema reside en la tolerancia que tenemos a la informalidad, la cual se puede ver en muchos aspectos de nuestra sociedad (piratería, combis, ambulantes). Pero pensar que facilitar el despido injustificado o la contratación temporal ayudará a la formali-

AJENO

Hay una característica básica en la relación laboral que es el principio de ajenidad: el trabajador es ajeno al riesgo del negocio y también a los frutos del mismo, porque él no participa como socio o accionista, sino como un medio más para lograr los objetivos empresariales.

dad laboral simplemente supondrá, en el caso más ideal, que tengamos 100% de formalidad pero 100% de incertidumbre en los trabajadores, que nunca sabrán cada día al ir a trabajar si ese día serán despedidos o no, esto es, si se quedarán sin ingresos. La formalidad que se ganaría por un lado se trasladaría, justamente, al lado más débil de la relación contractual laboral, justamente aquella que sustentó la existencia del derecho del trabajo hace menos de 200 años.

Trabajadores muy calificados no necesitan del derecho laboral. Ejemplos hay varios en Europa. Pero mientras en el Perú tengamos a la mayoría de trabajadores poco calificados o con baja productividad, no podemos pensar en medidas “flexibles” o de rebaja de derechos. Tenemos que pensar en incentivar la capacitación y la productividad del personal, aspecto que algunas empresas han entendido que es el mejor camino para tener relaciones laborales sanas. Finalmente, debemos pensar que la formalidad no es un problema de quienes ofrecen empleo: es un problema de toda la sociedad. Y las reglas a adoptar deben valorar los intereses de todos y no solo de un grupo.