

ROMPIENDO
MITOS

Fernando Cuadros Luque

ECONOMISTA DE LA UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO,
EXVICEMINISTRO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

¿Rigidez laboral en el Perú? ¿Es en serio?

En el Perú tenemos una corriente que, muchas veces desde el desconocimiento de la regulación laboral, insiste en la existencia de una supuesta rigidez para el cese laboral, sin considerar que hay un uso intensivo y desnaturalizado (para labores permanentes) de la contratación temporal en el sector privado formal, lo que les permite a las empresas despedir a los trabajadores sin ningún tipo de costo ni justificación al solo vencimiento de la vigencia de su contrato.

Así, tanto la ENAHO del INEI como la Planilla Electrónica del MTPE muestran el predominio de la contratación temporal respecto a la estable: 77% vs. 23%, según la primera fuente y 70% vs. 30%, de acuerdo a la segunda.

Es importante precisar que el uso intensivo de la contratación temporal es un fenómeno que comienza con la reforma laboral flexibilizadora de inicios de los noventa, la cual facilitó e incentivó la utilización de los contratos a plazo fijo. Ello, eliminando el requisito de aprobación previa de dichos contratos por el MTPE; ampliando su periodo de duración máxima (hasta 5 años); incrementando sus modalidades (hasta 11), muchas de ellas cuando menos discutibles en cuanto a su naturaleza temporal; y relajando la fiscalización de su uso; además del incentivo de la tercerización e intermediación laboral, mecanismos con una utilización masiva de contratos temporales.

De esta manera, entre 1990 y 1997, la participación de la contratación temporal en el empleo formal privado creció en más del doble, pasando de 19% a 44%, mientras que la contratación estable disminuyó de 81% a 56% (ver gráfico).

Este incremento de la contratación temporal se trataría en realidad de un proceso de largo plazo; conforme los trabajadores estables salen de su puesto debido a despidos, renuncias y jubilaciones, son reemplazados por trabajadores temporales, debido a que es una modalidad que beneficia al empleador porque le permite desprenderse de cualquier trabajador prácticamente cuando lo considere conveniente, sin necesidad de asumir ningún costo ni expresar ninguna causa justa (vinculada al desempeño o conducta del trabajador) u objetiva (vinculada al desempeño de la empresa). Basta con esperar la finalización del contrato a plazo fijo que suele tener una vigencia de entre 3 y 6 meses o a veces menos.

Por tanto, mayoritariamente la contratación temporal vendría siendo utilizada para disfrazar despidos (en muchos casos de naturaleza antisindical o discriminatoria) como "no renovaciones" de contrato.

Así, habría empleadores que usarían intensiva y desnaturalizadamente los contratos temporales como un mecanismo para ejercer un poder casi absoluto en la relación laboral

y restringir, por ejemplo, el ejercicio de derechos laborales colectivos (sindicalización, negociación colectiva y huelga), y con ello bloquear incrementos remunerativos significativos, así como mejoras importantes en las condiciones laborales en general.

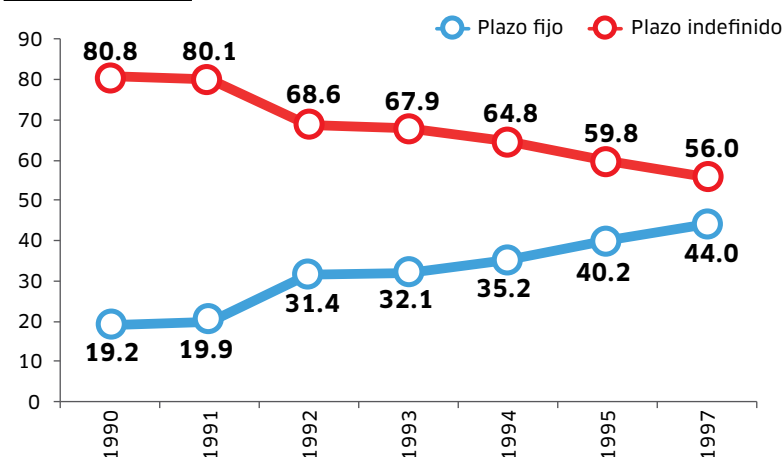
Al respecto, según el MTPE e INEI, después de la reforma laboral flexibilizadora de inicios de los noventa, la tasa de afiliación sindical disminuyó de 22% a 3% en el periodo 1990-2000, mostrando luego una ligera recuperación, pero sin superar el 5% en el sector privado formal en la actualidad.

Por otro lado, no se debe perder de vista que la sentencia del Tribunal Constitucional (2001) a la que se suele culpar del uso intensivo de los contratos temporales (que como ya vimos, se inició luego de la reforma laboral de 1991), no restringe el despido por causa

“

Entre 1990 y 1997, la participación de la contratación temporal en el empleo formal privado creció en más del doble, pasando de 19% a 44%, mientras que la contratación estable disminuyó de 81% a 56%”.

Lima metropolitana: asalariados formales del sector privado según tipo de contrato, 1990-1997 (en %)



Fuente: MTPE, Encuesta de Hogares 1990-1995; e INEI, Encuesta de Hogares 1996-1997.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque / LA REPÚBLICA

justa vinculada al desempeño o conducta del trabajador (estable o temporal), el cual no requiere el visto bueno del MTPE (existen dos extensos listados de dichas causas en la norma correspondiente), ni tampoco el despido por causas económicas; ninguno de los cuales implica el pago de indemnización alguna. Tampoco afecta el período de prueba de entre 3 y 12 meses como máximo, lapso en el cual el empleador puede despedir al trabajador sin expresión de causa justa u objetiva y sin pago de indemnización. Lo que hace dicha sentencia es permitir la reposición laboral ante despidos fraudulentos o incausados, es decir, en situaciones que deberían ser excepcionales.

Como vemos, la actual regulación laboral no puede considerarse rígida para el cese, ya que incluye diversas modalidades de este que no implican ningún costo para el empleador, siempre que se base en causas justas u objetivas. Lo que no se debe admitir es el cese arbi-

“

Las principales causas del uso intensivo y desnaturalizado de la contratación temporal en sustitución de la contratación estable, que debería ser la regla, se originarían en realidad en una regulación y una fiscalización laxas sobre su uso”.

trario, sin ningún tipo de justificación, como algunos proponen para reducir la contratación temporal, debido a que desequilibraría aún más el poder de negociación a favor de los empleadores y permitiría una mayor precarización del empleo. El cese o despido libre con el solo pago de una indemnización ya estuvo vigente en el Perú en los noventa y, no obstante, creció significativamente el uso de los contratos temporales.

De lo señalado se desprende que las principales causas del uso intensivo y desnaturalizado de la contratación temporal en sustitución de la contratación estable, que debería ser la regla, se originarían en realidad en una regulación y una fiscalización laxas sobre su uso.

La solución de esta problemática requiere de una modificación normativa que reduzca el número de modalidades de contratación temporal y su excesivo plazo de duración máxima, permaneciendo vigentes solo aquellas modalidades vinculadas estrictamente a labores temporales, así como el fortalecimiento de la fiscalización del uso adecuado de este tipo de contratación.

Entre los efectos negativos que genera el uso intensivo de contratos temporales, tenemos: i) incremento de la rotación laboral, que restringe y encarece el acceso de los trabajadores al sistema financiero, y desincentiva la inversión en capacitación laboral por parte de las empresas, limitando su productividad; ii) afectación de las tasas de sindicalización y negociación colectiva, al ser los contratos temporales un elemento disuasorio para el ejercicio de derechos colectivos, toda vez que la prerrogativa de su renovación recae en los empleadores; iii) esta restricción del poder de negociación de los trabajadores limita el crecimiento de las remuneraciones reales en el sector privado formal, que no ha ido de la mano con la mejora de la productividad, como ya vimos en una columna anterior; y iv) reducción de la cobertura efectiva de la protección social en salud y pensiones, debido a la discontinuidad que se genera en las contribuciones y aportes.

Sin perjuicio de lo señalado, para promover el empleo formal y productivo, así como reequilibrar las relaciones laborales, se debe apuntar a una reforma integral de la regulación de la contratación temporal, derechos colectivos, intermediación y tercerización laboral, regímenes especiales, ceses/despidos, seguridad social, etc., a través de la discusión de una Ley General del Trabajo en el CNTPE, la cual debería ser ratificada por el Congreso. No olvidemos que el 2006 se logró consenso tripartito en el 86% de artículos entre el Gobierno, las confederaciones sindicales y gremios empresariales que integran el CNTPE. ♦