

# Rigidez y flexibilidad

Una de las características distintivas que tuvo el ser humano para evolucionar por encima de otras especies fue su flexibilidad para trabajar en equipo. Las hormigas y las abejas trabajan juntas, pero de una manera muy rígida; los lobos y los chimpancés cooperan de manera más flexible pero solo en un pequeño grupo. “Solo los sapiens pueden colaborar de manera extremadamente flexible con un número incontable de extraños. Esa es la razón por la que los sapiens dominan el mundo...”, sostiene el historiador Yuval Noah Harari en su fascinante libro “Sapiens: de animales a dioses”.

El principio de la flexibilidad en el trabajo ha tenido también repercusiones enormes en el desarrollo económico. Estados Unidos se convirtió en la mayor potencia del planeta gracias, entre otras cosas, a políticas que promueven el trabajo en grandes organizaciones y, al mismo tiempo, permiten desvincular a un trabajador sin restricciones, el cual queda protegido por un seguro de desempleo. El sorprendente desarrollo de China en las últimas décadas tiene que ver también con el abandono del rígido modelo maoísta para abrazar la economía de mercado. En China tampoco hay estabilidad laboral. El despedido recibe una indemnización de un mes por año trabajado.

En el Perú, la flexibilidad ha resultado también más eficaz para generar empleo que la rigidez. Así, las empresas informales—que son mucho más flexibles—dan más empleo que las empresas formales, sujetas a una legislación mucho más rígida. El problema es que las microempresas informales no solo son flexibles para las remuneraciones o el despido, sino que no respetan los derechos laborales más elementales como la seguridad en el trabajo—recuérdese el incendio de Las Malvinas—o la exclusión del trabajo infantil. En el otro extremo, las empresas grandes no solo deben pagar una serie de sobrecostos asociados al salario, sino que están amenazadas con la reposición en el puesto por un fallo del Tribunal Constitucional del año 2002. La consecuencia de ese funesto fallo es que desde entonces se crean más empleos a plazo fijo que a plazo indeterminado.

El problema es que la rigidez en el empleo es uno de los mayores frenos a la creación de puestos de trabajo según los empresarios y, al mismo tiempo, uno de los temas que más une a gremios como la CGTP. Sin embargo, contra lo que seguramente creen los líderes sindicales, solo el 23% de la opinión pública respalda la estabilidad laboral absoluta. Para el 66% lo que



ALFREDO  
Torres

Presidente ejecutivo  
de Ipsos Perú



corresponde en caso de despido es una indemnización. El Tribunal Constitucional debería corregir pronto el grave error que cometió al abrir la puerta a las reposiciones si quiere contribuir a la reactivación del empleo a plazo indeterminado en nuestro país.

Pero el gran tema que afecta a medianas y pequeñas empresas son los llamados sobrecostos laborales que las hacen poco competitivas contra los informales. Uno de estos costos es el seguro social: muchos trabajadores prefieren llevarse en líquido el 9% que debería

descontarseles. El otro sobrecosto son las gratificaciones, vacaciones y CTS que los informales no pagan. Ambos sobrecostos tienen alternativas de solución que cuentan con amplio respaldo en la opinión pública

Según una encuesta de Ipsos, el 68% está de acuerdo con que el Estado pague la seguridad social en el caso de los jóvenes, una propuesta del Ejecutivo que aún no ha sido discutida en el Congreso. En realidad, la solución de fondo sería que la seguridad social proteja a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de empleo. Esto implicaría que el SIS y Essalud se integren y que no se castigue el salario formal con un descuento. Los descuentos deberían aplicarse solo para quienes quieran capas adicionales de seguridad.

Con respecto a las gratificaciones y vacaciones, Ipsos encontró que el 72% piensa que deberían ser pactadas libremente entre traba-

**“El Tribunal Constitucional debería corregir el grave error que cometió al abrir la puerta a las reposiciones si quiere contribuir a la reactivación del empleo a plazo indeterminado”.**

jadores y empresas. La verdad es que tanto en estos casos, como incluso en la CTS, la flexibilidad debería ser la norma. Para las empresas, el costo anual del salario se puede dividir en 12 o 15 partes, da casi lo mismo. Por lo tanto, la manera como el trabajador prefiera cobrar su remuneración anual debería ser materia de acuerdo entre las partes. Esta sola disposición haría mucho más competitivas a las empresas formales.

El inicio del Gabinete Aráoz es una gran oportunidad para tocar estos temas. Sandro Fuentes, que fue jefe de la Sunat y ministro de Trabajo durante el gobierno de Alberto Fujimori, señaló esta semana en su columna en **El Comercio** que “para combatir la informalidad es imprescindible un pacto político”. Tiene toda la razón. El Congreso y el Ejecutivo deben trabajar juntos en este objetivo. Solo con un pacto político se podrá flexibilizar la rígida legislación laboral que frena la formalidad. A todos beneficia que el Perú llegue al 2021 con más crecimiento y más empleos formales. —



ILUSTRACIÓN: GIOVANNI TAZZA