

El Comercio abre sus páginas al intercambio de ideas y reflexiones. En este marco plural, el Diario no necesariamente coincide con las opiniones de los articulistas que las firman, aunque siempre las respeta.

LA PRODUCTIVIDAD

El freno al empleo no son los sobrecostos, es la rigidez

- ALFREDO TORRES -

Presidente ejecutivo de Ipsos Perú

El contraste entre expectativas y posibilidades ha generado siempre tensión en las relaciones laborales. Lo que para unos representan beneficios a los que tienen derecho, para otros son costos que deben afrontar para ser competitivos. Hace más de un siglo que los gobiernos median en esta pugna, no siempre con acierto. En el caso peruano, algunas de las reformas más positivas—como la jornada de ocho horas y el descanso semanal—son de principios del siglo XX, mientras que algunas de las más negativas—la estabilidad laboral absoluta—provienen de la década de 1970. Los excesos de entonces han sido parcialmente corregidos, pero todavía amenazan la actividad económica, como lo demuestran algunos fallos del Tribunal Constitucional que han ordenado reposiciones de trabajadores despedidos. Esta amenaza, así como el alto costo de las indemnizaciones por despido, es la principal preocupación de los empresarios en materia laboral, como lo comprobó la encuesta que hizo Ipsos en el último CADE empresarial.

Contra lo que muchos políticos creen, la opinión pública coincide con los empresarios en rechazar la estabilidad laboral absoluta. En la encuesta de Ipsos y **El Comercio** publicada el último domingo, se pregunta qué debería ocurrir si un trabajador no hace bien su labor y su empleador quiere despedirlo, y las respuestas se dividen en tres grupos: el 25% adopta la posición más liberal y sostiene que no debería recibir ninguna indemnización, solo pagar los días trabajados; el 54% suscribe la posición intermedia, que debería ser despedido previa indemnización; y solo el 8% toma la postu-

ra socialista, que no debería ser despedido, que debería tener estabilidad laboral absoluta. Esta encuesta es muy reveladora porque refleja que el concepto de flexibilidad laboral es hoy de sentido común para la mayor parte de la población, mientras que el concepto de estabilidad laboral defendido por el viejo sindicalismo está en declive.

En cuanto a la indemnización por despido, la legislación laboral vigente establece un rango muy amplio y con diversos topes que va



desde 10 remuneraciones diarias por año de trabajo para la microempresa, 20 días por año para la pequeña empresa, hasta 45 días por año para la mediana y gran empresa. La opinión pública

se ubica en un punto intermedio: la mayoría cree que la indemnización debería ser 30 días por año de trabajo, por encima de esa cifra el empleo se vuelve muy rígido. Aquí está el meollo de la reforma pendiente: para el caso de las medianas y grandes empresas debe bajarse el monto de indemnización a 30 días por año, aunque manteniendo el tope de 12 sueldos, de manera que los trabajadores antiguos no se vean perjudicados por el cambio.

En contraposición, ya es hora de que dejemos de llamar sobrecostos laborales a conceptos que no lo son. Me refiero específicamente a la

RECOMPENSA
La ciudadanía rechaza la protección a los malos trabajadores y demanda beneficios para quienes cumplan con su responsabilidad.



ILUSTRACIÓN: VICTOR AGUILAR

CTS (sustituto peruano al seguro de desempleo) y a las gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad. Soy de los que no recibe un depósito anual de CTS ni cobra doble sueldo en julio y diciembre porque estoy bajo el régimen de Remuneración Integral Anual (RIA). En algunas empresas se practica informalmente la misma política, cuando se pregunta a un trabajador si prefiere recibir, por ejemplo, 2.500 soles en 12 meses—vía recibo de honorarios—o 2.000 soles en planilla: 12 sueldos + CTS + gratificaciones. En ambos casos el costo total es de 30.000 al año. Lo que debe hacerse es ampliar el alcance de la RIA (ahora no se permite para sueldos bajos) de manera que se facilite la incorporación de trabajadores a la formalidad.

No obstante, es probable que muchos trabajadores prefieran recibir gratificaciones en julio y diciembre. Según la encuesta reseñada, es el beneficio laboral más valorado. Recibir un dinero extra en las fechas festivas, cuando se celebra y se gasta más, es muy apreciado. La legislación vigente establece que este beneficio no exista en la microempresa, sea de medio sueldo en la pequeña empresa y de sueldo completo en el régimen general. Pero en cualquier caso, forma parte del costo anual, no es un sobrecosto.

La vía de salida al conflicto entre derechos y costos laborales es el incremento de la productividad, lo cual supone innovación y capacitación. Solo las empresas más productivas pueden pagar más y brindar mejores beneficios a sus colaboradores. La buena noticia es que la ciudadanía lo intuye: rechaza la protección a los malos trabajadores y demanda beneficios para quienes cumplan con su responsabilidad.