

# **Ricardo Herrera: “Para atacar la informalidad debemos reducir el bolsón de mayor desempleo en los jóvenes”**

**Cerca de 1,8 millones de peruanos entraron a la informalidad laboral el año pasado, según datos del INEI. ¿Qué factores explican el aumento alarmante de la informalidad laboral?**

Primero, con el impacto de la pandemia se ha perdido un 5% de masa laboral formal, estamos hablando de 1.5 millones de puestos de trabajo que desaparecieron en la pandemia por diversas razones, no se renovaron contratos laborales, las empresas redujeron su personal a través de programas de incentivos con renuncia, o porque las empresas quebraron.

En una economía de subsistencia, en términos de productividad, como la que tenemos en Perú, las pymes son sensibles a este tipo de distorsiones. Ha habido sectores muy golpeados, turismo, restaurantes, agencias de viajes, agencias navieras, aerolíneas. Hemos tenido un escenario donde la pandemia ha causado mucho estrago en el ámbito laboral en pérdida de puestos de trabajo.

Después de la pandemia, si bien es cierto que la economía ha tenido en el 2021 un rebote de 13,3%, lamentablemente no ha tenido la misma velocidad en incremento de puestos de trabajo.

Todavía hay cerca de medio millón de puestos de trabajo formales por recuperar. Esto se debe a varios factores. En

primer lugar, si bien la economía ha crecido, no lo ha hecho de manera igual. Hay aumentos en construcción civil, minería, agroexportación, pero no hay un aumento importante en manufactura o servicios. Por ello existen empresas que no tienen la capacidad de recuperarse a niveles prepandemia y no están contratando trabajadores. En segundo lugar, la economía tiene una expectativa muy moderada de crecimiento económico para este año de 2% o 3%.

Además, como dice el Banco Mundial para que el empleo pueda crecer medio punto, el Producto Bruto Interno (PBI) debe crecer en 4% o 4,5% al año. Una vez que se llega al 4%, cada uno por ciento de crecimiento del PBI implica 0,5% de aumento del empleo. Pero si no llegamos a ese 4% de incremento del PBI, el empleo formal no crece y más bien puede decrecer.

Entonces, ¿qué ha ocurrido? Ha crecido el empleo informal, el cachueleo, el empleo precario porque es fuera de planilla, sin seguridad social, sin beneficios laborales, pero no vemos una hoja de ruta clara de parte del Gobierno para, primero, reactivar la economía, y segundo, generar más puestos de trabajo, pese a que el empleo es una de las tres prioridades para la opinión pública.

El MTPE está con una actitud contraria a la generación de empleo, endureciendo el acceso y la salida del mercado laboral, prohibiendo actividades que son transversales a toda la economía como la tercerización y en general no vemos sino una agenda sindical a nivel de federaciones y confederaciones que representan solo el 5% de la Población Económicamente Activa (PEA), que es la que está ejecutando el ministerio.

## **¿Qué medidas podrían implementarse para reducir la informalidad laboral en el más breve plazo?**

Creo que hay que atacar los bolsones de mayor desempleo, que están en los jóvenes. Si antes de la pandemia los jóvenes tenían una tasa de desempleo de 9% cuando la tasa promedio era de 4,5%, ahora que la tasa de desempleo es de 6%, los jóvenes tienen una tasa de 14%. Por eso tenemos 1,5 millones de ninis jóvenes (que ni trabajan ni estudian).

Creo que hay que atacar un problema que viene antes de la pandemia y es la poca empleabilidad de los jóvenes, y no se ha presentado un proyecto de ley que aborde el problema. Creo que hay que generar una legislación de fomento del empleo eventualmente temporal para que luego se convierta en indefinido, poniendo especial énfasis en la contratación de jóvenes.

En el 2016 se presentó un proyecto de ley que señalaba que el empleador que contrataba a un joven hasta 29 años, tenía derecho a que se le exonere del aporte de 9% a ESSALUD, que un costo laboral considerable.

Es importante establecer este tipo de medidas, de facilidades o incentivos tributarios, sino el empleador que tiene muchos candidatos para un puesto de trabajo lo que hará es elegir a otros trabajadores y no a los jóvenes, que son inexpertos, no tienen especialización, y no tienen experiencia laboral. Entonces, los adultos son más atractivos que los jóvenes por su experiencia.

Además, dado que tenemos un sistema de estabilidad laboral

absoluta debería promoverse una legislación como hubo en los años 80 en el Gobierno de Alan García respecto a los programas de empleo temporal y como ha ocurrido en países de América Latina y Europa para recuperar el empleo prepandemia es importante que se den decretos legislativos que promuevan la contratación temporal de la población para lograr que ese 1,8 millones de trabajadores informales pasen a la formalidad.

De nada servirá garantizar derechos laborales, beneficios económicos, libertad sindical o negociación colectiva, si solo la minoría laboral está en planilla. Hay que pensar en las grandes mayorías, ahí está la auténtica revolución social.

Otro punto es pensar cómo facilitamos la contratación de trabajadores en sectores específicos. Por ejemplo, tenemos una ley de régimen agrario, que lamentablemente encareció la contratación formal de trabajadores del agro en 25, pero es necesario legislar en actividad minera, construcción civil, actividad portuaria. Asimismo, es necesario derogar el Decreto Supremo (DS) de tercerización laboral.

**La norma recientemente aprobada que prohíbe la tercerización laboral, ¿qué tanto afecta el empleo?**

El Decreto Supremo aprobado que prohíbe de tercerización laboral puede generar mayor desempleo. Las empresas de tercerización son formales y generan trabajo para 250 mil trabajadores en las pymes. Esos trabajadores no necesariamente pasarán a la planilla de la empresa nuclear, entonces esos puestos de trabajo se perderían.

En Perú tenemos la norma más rígida de tercerización en América Latina. en la región solo cuatro países tienen una normativa equivalente a la peruana: México, Venezuela Ecuador, y Bolivia.

En Perú la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han señalado que sí se puede tercerizar la actividad principal o nuclear, lo cual es legal. El aprobado es un reglamento ilegal e inconstitucional y se ha gestado de una forma irregular porque el propio ministro de Economía declaró que no se aprobó en Consejo de Ministros, pese a que así lo exige la ley, no lleva la rúbrica del premier y es una norma que va a contracorriente de la tendencia mundial. En el mundo el outsourcing es la forma de organizar el trabajo.

Con esto, muchas empresas en el Perú podrían quebrar, sobre todo pymes, y lo que es peor, tenemos 250 conflictos comunales en provincias. Por ejemplo, las comunidades aledañas a Las Bambas emitieron un comunicado señalando que ellas son empresas tercerizadas porque precisamente para obtener la licencia social las mineras contratan empresas comunales para actividades principales o nucleares. Esto podría generar un problema social aún mayor.

Aquí no se trata de la gran empresa, esto golpea a las pymes y a las empresas comunales. Quienes van a perder su trabajo no son los trabajadores de las grandes empresas sino de las pymes. No se ha tenido en cuenta todo este impacto y solo se ha dado cabida a la aspiración de un sector sindical concretándose en una norma, que se aplicaría desde agosto de este año, con impactos terrible en la economía.

## **¿La reglamentación laboral que existe actualmente contribuye a la informalidad, en todo caso, cómo podría simplificarse?**

La legislación laboral se puede y debe simplificar porque hay muchos temas que no se pueden cumplir. Por ejemplo, una bodega o un pequeño comercio deben tener un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, si tiene 25 trabajadores. En este sentido, creo que hay normas que están hechas para las grandes empresas pero se aplican también a pymes sin ningún tipo de criterio. Hay más de 1,500 obligaciones laborales por cumplir y ni siquiera los inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) las conocen en su totalidad.

La legislación laboral debería ser simple, sencilla, eficaz y cumplible. Creo que lo que tenemos ahora es la sumatoria de una serie de obligaciones laborales que hacen más difícil el acceso al mercado formal laboral, y que las empresas puedan sostener puestos de trabajo con un costo laboral de 50%, que está en el tercio superior de los costos laborales de América Latina y eso se refleja en la configuración de nuestro mercado laboral, donde solo el 20% de los trabajadores están en planilla.

Entonces cada vez se va a legislar endureciendo más la legislación laboral para una minoría cada vez más pequeña porque las empresas van a seguir disminuyendo sus planillas, quizás sigan contratando trabajadores, pero fuera de planilla. Cabe indicarse que según un estudio del Banco Central de Reserva (BCR) por cada sol de aumento del sueldo mínimo vital 910 trabajadores salen de planilla.

En economía de subsistencia con baja productividad como las

pymes en Perú, un incremento del sueldo mínimo vital es sensible y puede afectar inclusive la permanencia en planilla de muchos trabajadores. El Congreso debe considerar el impacto que va a causar la norma en el mercado laboral.

### **¿Qué otras medidas se podrían implementar para reducir la informalidad laboral?**

Primero se debe activar el Consejo Nacional del Trabajo (CNT), el Gobierno señaló que se iba a democratizar la política laboral, porque el CNT es un espacio donde se puede llegar a consensos. Sin embargo, el CNT está muerto en la práctica y la ministra de trabajo, que debería impulsarlo incluso lo boicotea.

No hay una real democratización en la toma de decisiones en materia de regulación normativa en el Poder Ejecutivo. Y el Congreso no está mejor. La Comisión de Trabajo del Congreso que está dirigida por dirigentes sindicales -y criticaría también si estuviera dirigida por dirigentes empresariales-, tienen intereses creados. Entonces este tipo de congresistas no pueden decir que se debe escuchar a los dirigentes sindicales porque es la parte débil de la relación laboral, no es así la relación laboral está compuesta por dos partes, y la parte empleadora genera los puestos de trabajo, legislar con base a una visión parcial de las cosas es la peor decisión.

Se pueden hacer cambios, allí está el gran reto de la Ley General del Trabajo que se viene discutiendo desde el 2001. Por ejemplo sería interesante que si se quiere regular de manera distinta la tercerización porque no se rescata aquellos consensos a los que se llegó en el Congreso pasado respecto al articulado del capítulo de Tercerización de la Ley General del

Trabajo. Hay un buen insumo y se legitimó socialmente porque se debatió con asesores de diferentes orígenes. Hay que retomar las cosas porque las políticas de Estado son transversales a los Gobiernos.

### **¿La fiscalización laboral ha contribuido a mejorar las condiciones laborales?**

Hay aspectos positivos como protección a las madres lactantes, personas con discapacidad, grupos de riesgo, pero también hay otros casos. Hay trabajadores con comorbilidades o con edad muy avanzada que tienen licencia con goce de haber hecho dos años, desde que inició la pandemia.

La pregunta es: ¿la empresa puede soportar seguir teniendo a trabajadores en esta situación por más tiempo?. Es imposible. Las empresas están en un serio problema económico, porque no puede obligar a estos trabajadores a regresar a trabajar. Del mismo modo, no es posible prohibir la suspensión perfecta de laborales para empresas que aún no se han reactivado del todo como en el sector turismo.