

## ALFONSO GRADOS CARRARO

Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo



# Simplificación de regímenes laborales

**LA REFORMA DE REGÍMENES DEBE BUSCAR REDUCIR SU NÚMERO Y SIMPLIFICARLOS, PUDIÉNDOSE APUNTAR A TENER SOLO TRES DE LOS SEIS QUE HOY COEXISTEN EN EL SECTOR PRIVADO.**

La reforma laboral que venimos diseñando necesariamente incluye una revisión de los regímenes de trabajo vigentes. En las relaciones laborales del sector privado coexisten seis regímenes (incluyendo sus trabajadores al 2015): general (2.6 MM), pequeña empresa (168 M), microempresa (339 M), exportaciones no tradicionales (79 M), agrario (250 M) y trabajadoras del hogar (393 M), encontrándose sus diferencias en los beneficios laborales otorgados, las modalidades de contratación permitidas y la cobertura de seguridad social.

La convivencia de estos regímenes se explica en la voluntad coyuntural de reducir costos y facilitar el ciclo laboral en sectores que se buscan promover (exportaciones, mypes) o cuya relación laboral sea atípica (empleadas del hogar). En virtud de estos objetivos se han ajustado las gratificaciones o la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el aporte al seguro social o se han flexibilizado los contratos a plazo.

En este contexto, el concepto de "sobrecosto laboral" abarcaría, bajo esta lógica, todo beneficio que supere las doce remuneraciones mensuales. Así, se entendería desde el techo máximo en el régimen general laboral privado con dos gratificaciones, una CTS, 30 días de vacaciones y la contribución plena a Essalud, hasta el piso mínimo del régimen microempresario, con 15 días de vacaciones e inscripción en el SIS, pasando por intermedios de costos y beneficios en los otros esquemas.

Otro elemento a incorporar en el análisis del impacto de estos "sobrecostos" en la generación de empleo productivo es la determinación de la Remuneración Mínima Vital (RMV), la cual se encuentra en S/ 850.

La propuesta de cómo y cuándo se debe plantear una modificación de la RMV recae en el análisis técnico del Consejo Nacional de Trabajo, cuya fórmula de ajuste incluye factores de productividad laboral y costo de vida. Sin embargo, sabemos que la decisión se ha venido manejando bajo criterios más políticos; y con distorsiones que ello implica en los equilibrios laborales.



Un tema importante para la reforma es cuánto debe perdurar un régimen laboral especial, que promueve una actividad económica que busca ser competitiva?

Algunas precisiones a considerar en el diseño de la reforma en cuestión: cuando un beneficio de la planilla va al bolsillo del trabajador y es predecible en su monto y ocasión de pago, no debería considerarse como un "sobrecosto", pues el empleador puede incorporarlo en su proyección de costo laboral.

Un buen ejemplo son las gratificaciones, las cuales no deben tipificarse como un "sobrecosto" por su previsibilidad y beneficio a la economía del contratado. De otro lado, en el régimen general la RMV se eleva en la práctica por lo menos en 16.7%, porque justamente el trabajador tiene garantizadas no solo doce remuneraciones mensuales sino dos adicionales por las mencionadas gratificaciones.

La CTS también amerita un análisis adicional, pues el concepto origi-

**"Cuando un beneficio de la planilla va al bolsillo del trabajador y es predecible en su monto y ocasión de pago, no debería considerarse "sobrecosto", pues el empleador puede incorporarlo en su proyección de costo laboral".**

nal de construir un fondo intangible para el momento en el que el trabajador quedase desempleado, se trató una y otra vez para habilitar liquidez de corto plazo bajo explicaciones de "reactivación" o "protección social". Esa distorsión dificulta la transición al concepto de un seguro de

desempleo, modalidad más eficiente por cobertura y costos para garantizar la seguridad del desocupado.

Otro tema importante cara a la reforma: ¿Cuánto debe perdurar en el tiempo un régimen laboral especial, creado para promover una actividad económica que busca ser globalmente competitiva? ¿En qué momento esa actividad se fortaleció lo suficiente para permitir migrar a sus trabajadores a un régimen general?

Tomemos como ejemplo el régimen agrario, el cual, contribuyendo sin duda al desarrollo del sector agroexportador, otorga menor protección contractual a sus trabajadores y se ha ido renovando reiteradamente, siendo la fecha vigente de validez fines del 2021.

La reforma de regímenes debe buscar reducir su número y simplifi-

carlos, pudiéndose apuntar a tener solo tres regímenes: el general, el de las mypes y el de fomento a la exportación. Esto permitiría estandarizar lo más posible los beneficios otorgados, pero buscando a la vez que el empleador no se vea sobrecargado con costos o condiciones que reduzcan productividad o traben la generación de empleo formal, para lo cual en paralelo debemos facilitar el ciclo de contratación, desarrollo y culminación de una relación de trabajo.

Estamos abocados a que el proceso en marcha de evaluación y socialización de estos conceptos concluya en pocos meses con una propuesta de reforma laboral moderna y compartida con los empleadores y trabajadores por igual.