

Una nueva iniciativa legislativa que busca incrementar la rigidez de la regulación laboral peruana y perjudica a los trabajadores

Opinión APOYO Consultoría
Marzo 2023



- La Comisión de Trabajo del Congreso ha aprobado el dictamen de la Ley que busca derogar el régimen laboral especial para empresas del sector exportación no tradicional, que permite mayor flexibilidad en el uso de contratos temporales, sin afectar los derechos laborales de los trabajadores.
- Los esquemas flexibles de contratación son clave para la competitividad de las empresas peruanas, pues el régimen general es uno de los más rígidos del mundo. En particular, el régimen especial para empresas exportadoras no tradicionales les permite adaptarse a fluctuaciones drásticas en los pedidos del exterior y a los cambios en el ciclo productivo particular de algunos sectores.
- La eliminación de este régimen especial tendría un impacto negativo en la generación de empleo formal del sector exportador, especialmente para las micro y pequeñas empresas que son las más vulnerables frente a los sobrecostos laborales.
- Si el objetivo es abordar posibles problemas de abuso o uso indebido de régimen especial, la solución más eficiente no es eliminar la flexibilidad, sino fortalecer la fiscalización.

El pasado 7 de febrero, en la Comisión de Trabajo del Congreso, se aprobó el dictamen de la Ley que plantea la derogación del régimen laboral para las empresas de exportación no tradicional. Esta iniciativa busca eliminar un régimen con más de 40 años de vigencia, aprobado como parte de las medidas que conforman la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales. Este régimen otorga mayor facilidad para el uso de contratos temporales, lo que ha permitido beneficiarnos de los tratados de libre comercio y elevar las exportaciones no tradicionales de US\$2 300 millones a más de US\$18 000, en los últimos 20 años.

Este esquema especial permite que las empresas del sector se adapten a las fluctuaciones en su necesidad de trabajadores y sean competitivas en el mercado internacional. La flexibilidad en la contratación es necesaria dada la naturaleza de su negocio: cambios drásticos en la demanda del exterior, debido a la estacionalidad, y cambios en el ciclo productivo particular de algunos sectores, como el agrario. La existencia de esquemas flexibles se vuelve aún más necesario en un contexto en el que el régimen general laboral peruano es uno de los más rígidos a nivel mundial. Este esquema en particular, en comparación con el régimen general, no limita el tiempo máximo que un trabajador puede ser contratado a plazo fijo y condiciona la contratación solo a la existencia de un contrato de exportación u orden de compra, pero sin afectar ningún beneficio o derecho laboral correspondiente por ley.

1 DE CADA 3 EMPRESAS DE EXPORTACIÓN NO TRADICIONAL SON DEL SECTOR AGROPECUARIO

% del total de empresas de exportación no tradicionales



30
Agropecuario



14
Químico



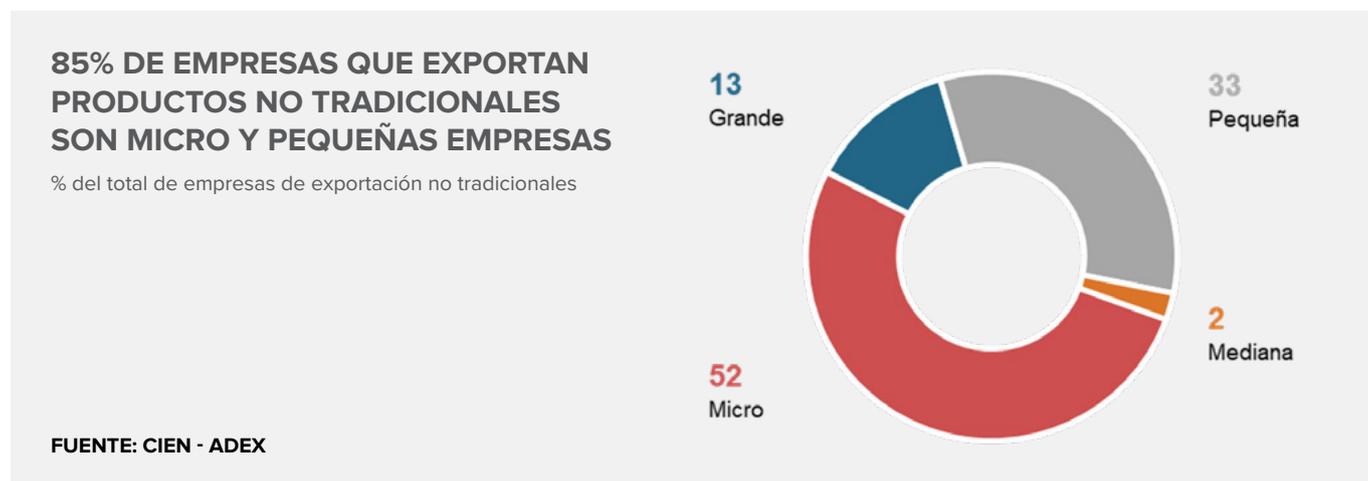
15
Textil



13
Metalmeccánico

FUENTE: VERITRADE ANALYTICS

En este sentido, la derogación del régimen laboral especial tendría un efecto negativo sobre la competitividad del sector exportador no tradicional y su capacidad de generar empleo de calidad. La pérdida de flexibilidad para la contratación ocasionaría ineficiencias para las empresas, pues habría la posibilidad de que tengan que pagar salarios aun cuando no están produciendo. Esto no solo las pone en una situación de desventaja en el mercado exterior, sino también podría incluso sacarlas del mercado. En particular, las micro y pequeñas empresas serían las más vulnerables –más del 80% de las empresas exportadoras no tradicionales son MYPE–, pues el bajo nivel de productividad les dificulta hacer frente a estos sobrecostos laborales. Así, la derogación de este esquema especial no solo afectaría directamente los niveles de exportación no tradicional y a los más 80 000 trabajadores que están bajo este régimen, sino también indirectamente a todos aquellos trabajadores que dependen de este sector. Según Adex, el sector exportador no tradicional genera más de 250 000 puestos de trabajo en la economía.



Si el objetivo es abordar posibles problemas de abuso o uso indebido del régimen especial, la solución más eficiente no es eliminarlo, sino mejorar los mecanismos de fiscalización. Quienes defienden la derogación del régimen argumentan que su uso ha dado lugar a prácticas que van en contra del derecho a la sindicalización. Sin embargo, no hay evidencia clara que muestre que este u otros esquemas flexibles sean la principal limitación. El nivel de sindicalización en el sector formal privado es bajo –5% del total, en promedio–, incluso entre los trabajadores a plazo indeterminado (cerca de 15%). En el contexto de que cerca del 80% de trabajadores son informales y carecen no solo del derecho a la sindicalización –cuya afiliación es opcional–, sino sobre todo a vacaciones, protección social, gratificaciones, entre otros; ¿por qué se debería derogar un régimen que le permite a más trabajadores acceder a estos beneficios, bajo la hipótesis no comprobada de que este régimen en particular limita el derecho a la sindicalización? En APOYO Consultoría, consideramos que defender la libertad del trabajador a sindicalizarse es importante, pero la solución más eficiente es fortalecer la fiscalización –a través de mejores mecanismos de denuncia, por ejemplo– y no eliminar un régimen que promueve la creación de empleo formal.

La mejor manera de proteger los derechos laborales es generando más empleo de calidad. Para ello, lo clave es reducir la rigidez laboral, que es la causa principal de la informalidad, pero este proyecto de ley va en el sentido contrario. La derogación de este régimen especial, en vez de beneficiar a los trabajadores, los estaría poniendo en una situación de vulnerabilidad y es por eso que debería ser archivado.