



APOYO
CONSULTORIA

Tres medidas contra la informalidad que no recortan derechos y tienen respaldo ciudadano

Opinión APOYO Consultoría
Agosto 2026

El debate sobre la flexibilización puede continuar, pero no debería frenar la aprobación del régimen progresivo, de los incentivos al empleo juvenil y de la nueva definición del trabajo a tiempo parcial.

Un documento de trabajo del Ejecutivo, que circula desde fines de julio, reúne propuestas para

un eventual pedido de facultades, pero aún no constituye una posición definitiva. El componente laboral ha generado controversia, sobre todo, por medidas percibidas como un posible recorte de derechos laborales, en particular las referidas al empleo juvenil y a la flexibilización laboral.

Ante la presión, excluir el componente laboral sería un error para un país que enfrenta una

crisis de informalidad. Según el INEI, siete de cada diez trabajadores son informales y, entre los jóvenes, la cifra es ocho de cada diez. Evitar una disputa política no debería llevar al Gobierno a retirar todo el capítulo. Las medidas orientadas a reducir barreras concretas a la contratación formal pueden impulsarse desde ahora.

Existen múltiples factores que inciden en la informalidad, pero tres situaciones cotidianas muestran cómo algunas barreras pueden cerrar la puerta al empleo formal. Por ejemplo, una empresa con 20 trabajadores enfrenta un salto abrupto en sus obligaciones cuando evalúa contratar al trabajador número 21, pues pasa a estar obligada a repartir utilidades. Un empleador que evalúa incorporar a un joven asume desde el primer día un costo formal que puede resultar elevado frente a una productividad todavía baja. Asimismo, un estudiante disponible para trabajar tres jornadas de siete horas no califica como trabajador a tiempo parcial, aunque su semana laboral sume 21 horas.

Las reformas más amplias sobre flexibilización también son necesarias, pero su discusión no debería bloquear lo que puede avanzar ahora. Los costos de mantener y terminar una relación laboral influyen en la contratación y merecen revisarse, pero los cambios sobre beneficios y reglas de cese requieren mayor debate. Avanzar en una primera etapa con las medidas que reducen barreras concretas a la formalización permitiría mantener el rumbo de la reforma laboral, mientras se construyen consensos sobre los cambios más controversiales.

El pedido de facultades no tiene que resolver toda la agenda laboral, pero sí habilitar al menos tres medidas contra la informalidad. APOYO Consultoría propone que el texto final permita aprobar un régimen laboral único y progresivo, un incentivo tributario a la contratación formal de jóvenes y una definición semanal del trabajo a tiempo parcial. Ese debería ser el piso del componente laboral.

Dos de estas medidas avanzan en direcciones que cuentan con amplio respaldo ciudadano.

Ambas surgieron de los consensos alcanzados en

EncontrarNos por el Perú, una iniciativa de APOYO Consultoría y EsHoy. De hecho, en una encuesta nacional realizada en febrero del 2026 como parte del proyecto, el 86% apoyó reformar el régimen laboral y tributario de las mype para impulsar su formalización y crecimiento, mientras que el 80% respaldó facilitar el primer empleo juvenil mediante un subsidio temporal que reduzca el costo de contratar en planilla sin recortar derechos laborales.

La primera medida busca eliminar el castigo regulatorio que aparece cuando una empresa crece.

El documento de trabajo recoge el objetivo de un régimen proformalización; la delegación debería traducirlo en un régimen único y progresivo que permita a las mype crecer en la formalidad. Las vacaciones y gratificaciones se equipararían desde el inicio con las del régimen general, mientras que los aportes a salud y pensiones aumentarían gradualmente con la remuneración hasta igualar los del régimen general cuando esta supere las 4 UIT anuales. El reparto de utilidades comenzaría con una tasa reducida desde el trabajador 15 y aumentaría hasta alcanzar la tasa general con el trabajador 25, en lugar de activarse abruptamente al superar los 20 trabajadores. Así, las obligaciones laborales aumentarían gradualmente conforme la empresa crezca, sin generar saltos abruptos ni afectar derechos adquiridos.

La segunda medida intenta reducir el costo de contratar formalmente a jóvenes sin experiencia.

El objetivo del documento de trabajo de promover el empleo juvenil debería concretarse mediante una deducción adicional y temporal del impuesto a la renta por cada joven de 18 a 29 años contratado formalmente y sin empleo formal reciente. Además del sueldo, la empresa deduciría la diferencia entre este y dos salarios mínimos. Por ejemplo, por un joven que gana el salario mínimo (S/ 1130), la empresa deduciría S/2260. Para una empresa sujeta a la tasa general del impuesto a la renta, esto representaría un ahorro de unos S/ 5000 al año, cerca del 30% del costo salarial. El incentivo disminuiría conforme aumenta el sueldo y desaparecería al alcanzar dos salarios mínimos, sin recortar derechos. Para reducir el

riesgo de reemplazos, el beneficio se aplicaría solo a empresas cuya planilla supera el promedio del año anterior. Estimamos que la medida generaría 35 000 empleos formales juveniles, con un costo fiscal directo equivalente al 0,15% de la recaudación actual del IR.

La tercera medida busca definir el trabajo a tiempo parcial con un criterio semanal y no diario.

Hoy se exige una jornada menor a cuatro horas diarias. En su lugar, debería considerarse como tiempo parcial toda jornada de hasta 24 horas semanales, sin importar su distribución. Así, una persona podría trabajar ocho horas por tres días y disponer de tiempo para estudiar, cuidar a un familiar o tener otra ocupación. La regla actual restringe estas opciones y puede dejar fuera del empleo formal a quienes necesitan compatibilizar el trabajo con otras responsabilidades.

Acotar el documento de trabajo no debería significar dejar fuera medidas que pueden aplicarse para facilitar el empleo formal. Estas propuestas no resolverán por sí solas la informalidad, pero eliminarían barreras para cuando una empresa crezca, un joven busque su primer empleo o una persona necesite una jornada reducida. El Gobierno puede postergar las reformas que requieren mayor discusión sin renunciar a estos avances.





**APOYO
CONSULTORIA**

Los Informes de Opinión AC forman parte de Rol Faro, la iniciativa de APOYO Consultoría que busca contribuir a mejorar el diseño y la efectividad de las políticas públicas en favor de un desarrollo económico sostenido e inclusivo. A través de estos informes, analizamos la agenda nacional y proponemos lineamientos de política pública y recomendaciones concretas, sobre la base de evidencia y análisis independiente.

APOYO Consultoría es la firma líder en asesoría empresarial para la toma de decisiones estratégicas en economía, finanzas y estrategia. Contamos con más de 45 años de experiencia en el Perú y con un equipo multidisciplinario de amplia experiencia y conocimiento sectorial.

Av. Armendáriz 424, Lima 15074, Perú | t (511) 213 1100
www.apoyoconsultoria.com

APOYO Consultoría S.A.C. | RUC 20260496281

