

**¿Los empresarios preocupados por los jóvenes?
Reforma laboral, desaceleración y estrategia
empresarial**

Omar Cavero C.

Sumilla

Este artículo analiza el reciente interés del sector empresarial peruano por impulsar una reforma laboral que solucione el desempleo, la informalidad y la precariedad de los trabajadores jóvenes. Se revisan datos actuales sobre la situación de este segmento de los trabajadores y se analizan tres intentos de legislación orientados a generar incentivos para la contratación formal de jóvenes desde la óptica empresarial: el régimen laboral juvenil («ley pulpín»), el proyecto de ley de promoción de la contratación formal de jóvenes («ley pulpín 2.0») y el proyecto de modificación de la Ley sobre modalidades formativas laborales («ley de esclavitud juvenil»). Se concluye que la forma en que el problema es construido por el empresariado está basada en supuestos equivocados y que el interés detrás de las reformas es el intento del gran capital que opera en el país por obtener ganancias en el corto plazo ante un escenario de desaceleración económica.

Introducción

La situación de los trabajadores jóvenes se encuentra en la agenda pública desde hace algunos años. Quienes han llamado la atención con especial fuerza sobre la necesidad de tomar medidas para enfrentar el alto desempleo, la informalidad y la precariedad que caracteriza a este segmento de los trabajadores, no han sido tanto las organizaciones sindicales o juveniles, sino, sobre todo, las empresas privadas.

Y si bien la preocupación por el segmento juvenil del mercado laboral no es nueva, hay un énfasis especial que se puede rastrear con claridad desde el año 2013, cuando el crecimiento económico comienza a mostrar signos de desaceleración y se abre el debate sobre qué hacer para «reactivar» la economía. Entre las diversas medidas de reactivación propuestas por el sector privado se encuentra, precisamente, la implementación de una reforma laboral, con énfasis en los trabajadores jóvenes.

Aquella reforma, según como es planteada por el sector empresarial, debería facilitar, en primer lugar, tanto la fluidez de la contratación y el despido, como la reducción de costos no salariales¹ de la fuerza de trabajo, de modo que el criterio central

¹ El sector empresarial entiende por costos no salariales a todos aquellos gastos de planilla en los que incurre el empleador de forma adicional al salario (vacaciones, seguro, gratificaciones, etc.).

que rija el vínculo laboral sea la productividad del trabajador. En segundo lugar, debería brindar incentivos para la contratación formal de trabajadores, quienes hoy son, en sus dos terceras partes, informales.

El primer intento gubernamental por atender esta demanda lo encontramos el año 2014 (gobierno de Ollanta Humala) con la ley n° 30288, que implementaba un régimen laboral especial para jóvenes de entre 18 y 24 años. Como sabemos, esta norma, nombrada por la prensa como «ley pulpín», motivó un conjunto de protestas juveniles que desembocaron en su derogatoria en el Congreso.

Luego de ello ha habido dos intentos más por legislar en la misma dirección. Uno ha sido el proyecto de ley n° 1104/2016-PE, presentado por el Ejecutivo el año 2016, durante el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski, conocido como «ley pulpín 2.0». El otro ha sido el proyecto de ley n° 1215/2016-CR, impulsado por la congresista fujimorista Rosa Bartra el mismo año, conocido como «ley del esclavo juvenil». Tanto el primero, que retomaba la apuesta por un régimen especial juvenil, como el segundo, que cambiaba la ley de modalidades formativas laborales para institutos técnicos, han recibido gran oposición. El proyecto de ley de Bartra fue retirado y el primero se encuentra todavía en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso.

¿Cómo explicar esta preocupación empresarial por reformas orientadas al sector juvenil de los trabajadores? ¿Qué supuestos están detrás de las reformas planteadas al momento de analizar el problema que quieren enfrentar? ¿Qué buscan, de forma específica, las medidas propuestas y qué efectos previsibles tendrían entre los trabajadores?

Algunos datos sobre la situación de los trabajadores jóvenes

Repasemos algunos datos. Hay pocas dudas respecto a que la situación de la Población Económicamente Activa (PEA)² juvenil está marcada por el desempleo, la precariedad laboral y la informalidad. Revisemos algunos indicadores en el segmento de jóvenes de entre 18 y 24 años, rango de edad para el que aplicaba el derogado régimen laboral juvenil.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho)³, en el año 2017 la PEA de este rango etario fue de 2 527 623 jóvenes⁴, 27 880 más que el año 2016. Hablamos entonces de cerca de 30 mil jóvenes nuevos que entran al mercado laboral cada año, en una población juvenil trabajadora de 2.5 millones que equivale al 19.04% de la PEA total. Este porcentaje se eleva a 32.85% si sumamos a jóvenes de 14 a 17 y de 25 a 30 años al grupo.

¿Cómo se ubican el grupo de jóvenes entre 18 y 24 años en el mercado laboral? Lo que uno encuentra es que los indicadores de desocupación son superiores al promedio nacional. La desocupación abierta de este grupo es de 8.96%, más del doble del indicador nacional (4.04%). Si le sumamos la desocupación oculta, la desocupación total es de 10.79%. Entonces, tenemos que uno de cada diez trabajadores de entre 18 y 24 años no podría insertarse en el mercado laboral, por más que lo intentara, ni siquiera como subempleado⁵.

² Población Económicamente Activa (PEA), es decir, población entre 14 y 65 años que se encuentra ocupada o buscando empleo.

³ Encuesta Nacional de Hogares (Enaho). Todos los datos mostrados en el artículo, salvo indicación contraria, corresponden al año 2017.

⁴ Recordemos que se trata de una estimación, pues la Enaho es una encuesta, es muestral.

⁵ Esto es importante tenerlo presente. El desempleo en el Perú es relativamente bajo en comparación a los países de ingreso alto. Esto es así, en buena cuenta, porque la situación de desempleo permanente es insostenible en nuestro país dada la

Pongamos la atención en los ocupados. Los jóvenes tienden a ubicarse más en la posición de asalariados que el resto de segmentos etarios de la PEA. Este es un dato relevante. A nivel de toda la PEA, solo uno de cada dos trabajadores es asalariado (trabajadores dependientes que reciben un salario) y el resto son, en su mayoría, o autoempleados o propietarios de microempresas (una modalidad de autoempleo familiar). Sin embargo, los jóvenes de 18 a 24 años superan el porcentaje promedio de empleados (37.17% frente a 24.97%) y obreros (28.04% frente a 21.65%).

Ello indica que este sector de los trabajadores, a pesar del alto desempleo, es el más aprovechado por las empresas privadas. La intuición parece confirmarse al notar que los jóvenes tienden a laborar en medianas y grandes empresas (de 51 trabajadores a más) en una proporción mayor al promedio. Laboran en estas empresas el 21.44% de quienes tienen entre 18 y 24 años y el 27.91% de quienes tienen entre 25 y 30 años. El promedio nacional es de 20.48%.

Con respecto a la PEA ocupada en condición de asalariada, donde se espera que se ubiquen los jóvenes que ingresan al mercado laboral cada año, nos encontramos con indicadores altos de precariedad. Uno de ellos es la tenencia de contrato. El 78.22% de los trabajadores asalariados del sector privado, de entre 18 y 24 años, no tiene contrato. Dicho en otros términos, ocho de cada diez jóvenes trabajadores se encuentran a merced del empleador.

La situación de vulnerabilidad se expresa también en las modalidades de contratación. Los jóvenes de entre 18 y 24 años que son asalariados privados y cuentan con contrato tienen, en el 87.38% de los casos, contratos a plazo fijo, es decir, contratos de corta duración (de dos, cuatro y seis meses). La inestabilidad laboral, que abarca a las dos terceras partes de la PEA ocupada, es casi total en el segmento juvenil.

inexistencia de subsidios públicos o seguridad social para desempleados. Es por ello que el subempleo y el autoempleo son bastante altos.

Finalmente, como puede inferirse de haber encontrado tan alto porcentaje de asalariados jóvenes sin contrato, los mayores niveles de informalidad se encuentran entre los jóvenes de 18 a 24 años. El 82.62% de jóvenes ocupados de este rango etario tienen empleos informales: diez puntos porcentuales por encima del promedio.

Los intentos empresariales de reforma

La mayoría de los datos revisados, que dan cuenta de la especial situación de precariedad laboral de los jóvenes, suelen ser citados por los voceros de la gran empresa para justificar la necesidad de una profunda reforma laboral, con énfasis en la juventud trabajadora.

Como sabemos, los intentos de reforma que se han planteado desde el Estado (dos desde el Ejecutivo y uno desde el Congreso) atendiendo esta demanda, aunque con ciertas diferencias en su formulación y alcance, parten de reconocer la misma realidad (basta revisar su exposición de motivos) y plantean medidas similares. Repasemos cada una y analicemos cómo construyen el problema que quieren abordar.

Régimen laboral juvenil o «ley pulpín»

En noviembre del año 2014, el gobierno presentó el proyecto de ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social (proyecto de ley n° 3942/2014-PE), aprobado en el Congreso como la ley n° 30288. Esta norma no llegó a aplicarse pues fue rechazada por miles de jóvenes mediante acciones de protesta que motivaron que varios congresistas dejaran de respaldarla y votaran por su derogatoria en enero del año siguiente.

La ley creaba un régimen laboral especial por el que podían optar las empresas siempre que se cumplieran algunas condiciones. Esta modalidad era voluntaria, aplicaba a jóvenes de entre 18 y 24

años que entraban por primera vez a planilla (su primer empleo) o que habían estado desocupados por lo menos 90 días. El trabajador contratado con esta modalidad solo tendría 15 días de vacaciones anuales, no contaría con Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) ni gratificaciones, y sería contratado por un plazo mínimo de un año⁶.

Junto a ello, la empresa que optara por esta modalidad podía deducir una parte del pago de impuesto a la renta siempre que acreditara la realización de capacitaciones a sus trabajadores. Esa deducción podía ser, como máximo, del 2% del gasto total en planilla. En el caso de Micro y Pequeñas Empresas (Mypes), el Estado asumiría «el costo correspondiente al primer año de cotización del seguro social de los jóvenes que ingresen por primera vez a planilla electrónica» (art. 21). En ningún caso estaba permitido despedir trabajadores antiguos para contratar nuevos, ni recontractarlos, con la modalidad citada.

El razonamiento central de la norma se aprecia en esta cita:

(...) se requiere incentivar la contratación formal de jóvenes, el cual incide sustancialmente en el ingreso y futuro laboral del joven. Los incentivos que se plantean son: i) de menores costos laborales para facilitar su contratación a partir del cual se pueden establecer mejores condiciones entre las partes, según se establezcan mayores productividades; ii) incentivos para la primera contratación⁷.

⁶ Vale recordar que en el régimen laboral general, que rige para los trabajadores que no son parte de algún régimen especial, las vacaciones son de 30 días al año y el empleador está obligado a pagar gratificaciones y CTS. Por tal motivo, la oposición a la norma señalaba que esta reducía derechos laborales y que los jóvenes, como se dice coloquialmente en Lima, «estaban siendo agarrados de pulpines», es decir, que eran tomados por niños tontos o ingenuos.

⁷ *Proyecto de ley. Ley que promueve el acceso de jóvenes al mercado laboral y a la protección social.* Ver en: goo.gl/GhQP5p

Ley de promoción de la contratación formal de jóvenes o «ley pulpín 2.0»

El 24 de febrero del 2017, el ministro de Trabajo de Pedro Pablo Kuczynski, Alfonso Grados, afirmó lo siguiente: «Debemos buscar un incentivo económico, tributario, para la contratación de trabajadores formales [...] para fomentar la empleabilidad de los jóvenes. Hoy en día los jóvenes tienen más de 80% de informalidad laboral y es muy difícil salir de ella»⁸.

El mes siguiente, el Ejecutivo presentó oficialmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República el proyecto de ley n° 1104/2016-PE⁹. Dicho proyecto recoge el espíritu de la derogada «ley pulpín» en lo referente a los incentivos basados en subsidios, pero retira los recortes de derechos laborales.

En concreto, la norma aplica para la contratación de jóvenes de 18 a 29 años (aumenta el rango en relación a la norma anterior) que se incorporen por primera vez al mercado laboral, demuestren encontrarse desempleados por más de seis meses seguidos o estén laborando en condición de informalidad.

De acuerdo a la norma, los jóvenes deben ser contratados como mínimo por seis meses y podrán mantenerse en la modalidad como máximo por tres años. El incentivo planteado a las empresas es que el Estado pagará íntegramente el gasto en seguro social en salud de los jóvenes contratados de acuerdo a lo especificado. Se prohíbe, asimismo, el despido y reemplazo de trabajadores, o la recontractación, para optar por el beneficio.

La norma se encuentra aún en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso y ha recibido la oposición de los gremios sindicales y estudiantiles. En junio del 2017 hubo una

⁸ «Ley pulpín 2.0: Mintra modificará régimen laboral juvenil». *El Comercio*, Lima, 24 de febrero del 2017. Ver en: goo.gl/wa34fv

⁹ Había ingresado a trámite documentario el año anterior.

fuerte protesta juvenil de rechazo. Se argumenta que persiste el riesgo de despido, dadas las grandes limitaciones de la fiscalización laboral, y que el Estado estaría subsidiando de forma irregular a las empresas en vez de gastar aquel monto en promover capacitaciones. El razonamiento detrás de este proyecto de ley es el mismo que la anterior norma analizada: «El presente proyecto tiene por finalidad crear incentivos económicos que fomenten la contratación formal de jóvenes, quienes por falta de experiencia o de preparación son un grupo vulnerable de cara a la obtención de un empleo formal»¹⁰.

Ley de modalidades formativas o «ley del esclavo juvenil»

Finalmente, consideremos también el proyecto de ley n° 1215, presentado por la congresista fujimorista Rosa Bartra en abril del 2017 a la Comisión de Educación, Juventud y Deporte del Congreso de la República, y que fue motivo de debate público recién en febrero del año 2018.

Dicho proyecto de ley plantea modificar dos artículos de la ley n° 28518, Ley de modalidades formativas laborales. En específico, agrega, sobre los tipos de modalidades formativas, una nueva modalidad: «las experiencias formativas en situaciones reales de trabajo».

Esto significa que, aparte de las prácticas preprofesionales, la capacitación laboral juvenil y la pasantía, modalidades ya existentes vinculadas al mercado laboral, los jóvenes estudiantes de centros de educación técnico productiva o institutos de educación superior tecnológicos podrían trabajar en actividades productivas reales, como si aquello fuera parte de su formación, durante su periodo regular de estudios.

¹⁰ Proyecto de ley. Ley que promueve la contratación formal de los jóvenes. Ver en: goo.gl/Ku5LjH

Aquella modalidad podría aplicarse en empresas u organizaciones donde se desarrollen labores similares a las de la formación del estudiante (por ejemplo, mecánica, electricidad, confección, etc.). El trabajo sería voluntario y no podría exceder 448 horas en un máximo de tres años, cuatro horas diarias y 20 horas semanales. Finalmente, el estudiante no recibiría «subvención económica alguna»¹¹.

Dicho proyecto de ley fue ampliamente rechazado por proponer implementar una modalidad de trabajo gratuito, como si se tratara de jóvenes esclavos. Por tal motivo la prensa lo denominó «ley del esclavo juvenil». Tras extenderse las críticas y desarrollarse una movilización de estudiantes de institutos, la congresista retiró el proyecto.

En la exposición de motivos, tras presentar los datos ya conocidos sobre desempleo juvenil, más algunos indicadores que muestran la poca cobertura educativa superior y la necesidad de trabajadores técnicos en el sector empresarial, se señala:

(...) es necesario que el Estado flexibilice la posibilidad de apertura de las nuevas Experiencias formativas en situaciones reales de Trabajo (...) a fin de favorecer el ingreso masivo de los jóvenes en periodo de formación, al interior de las empresas y del sector productivo (...)¹².

¿Cómo es entendido el problema del empleo juvenil?

El argumento empresarial que sostiene estas propuestas y que se encuentra tanto en sus exposiciones de motivos como en las intervenciones públicas de sus voceros, es el siguiente. Desagregado de forma esquemática:

¹¹ Proyecto de ley. Ley que modifica la ley n° 28518, ley de modalidades formativas laborales. Ver en: goo.gl/7Ge3nv

¹² Proyecto de ley. Ley que modifica la ley n° 28518, ley de modalidades formativas laborales. Ver en: goo.gl/7Ge3nv

- Si disminuyen el desempleo y la informalidad, disminuirá la precariedad laboral.
- El desempleo y la informalidad es especialmente grave en los jóvenes porque tienen problemas de empleabilidad: no cuentan con experiencia, acceden poco a información y están poco capacitados.
- Una población juvenil grande es una posibilidad para reactivar la economía y sostener el crecimiento (bono demográfico).
- Para que los jóvenes sean empleados y se reactive, así, la economía, es necesario dar incentivos para que las empresas formales los contraten y para que las empresas informales se vuelvan formales.
- Los incentivos deben ser económicos. Debe ser rentable su contratación. Por ello, debe promoverse: i) apoyo público con subsidios o beneficios tributarios de algún tipo, y ii) disminución de los costos «no salariales»; es decir, que sea menos costoso contratar jóvenes.
- Si bien los incentivos pueden afectar los derechos laborales y el nivel de ingreso de los trabajadores que recién comienzan su vida laboral, aquello es mejor a que no cuenten con ningún derecho o simplemente no se inserten en el mercado laboral. Una vez dentro, podrán ir en ascenso y sus condiciones mejorarán.

Si analizamos con detenimiento este argumento, veremos que es perfectamente lógico en los términos en que son planteados. Aunque los incentivos para la contratación juvenil formal afecten derechos laborales o puedan considerarse como «moralmente» negativos, no habría otra forma de enfrentar el desempleo y la informalidad, situaciones en que los jóvenes se encuentran, evidentemente, en peor condición.

Sin embargo, este razonamiento se sostiene en, por lo menos, tres supuestos que son discutibles, por no decir abiertamente equivocados. Los sintetizo en el siguiente cuadro.

Cuadro n° 1
Supuestos del razonamiento empresarial
sobre el empleo juvenil

Supuesto 1. La informalidad es un problema de costos y de trabas burocráticas. Los incentivos a la formalización, por tanto, deben partir de abaratar y facilitar la formalización. El informal no sería formal porque, aun queriendo serlo, le resulta muy caro.

Supuesto 2. Será más probable que los jóvenes obtengan empleo si aumentan su experiencia laboral y si están más capacitados. Si se aseguran ambas condiciones, habría menos desempleo juvenil.

Supuesto 3. En la formalidad, los trabajadores pueden incrementar su nivel salarial en función de su productividad y ese esfuerzo repercutirá en aumentar la competitividad de nuestra economía. Por tanto, un mercado más flexible, al permitir que el salario se determine por la productividad real del trabajador, premiará el esfuerzo y traerá beneficios para toda la economía.

Analicemos los supuestos. Comencemos con el primero. El concepto de informalidad trae consigo una mirada normativa que no ayuda a entender el fenómeno que expresa. Sería informal todo aquello que escapa a la regulación estatal, todo lo que no es formal. Visto así, el término es un «cajón de sastre» y genera la impresión

equivocada de que se trata de un sector que se desarrolla en paralelo a «la economía formal», o que interactúa externamente con ella.

Basta rastrear cualquier cadena productiva para notar cómo una misma mercancía atraviesa la formalidad y la informalidad constantemente¹³. No se trata, pues, de economías diferentes ni tampoco de agentes económicos aislados unos de otros decidiendo entrar o salir de la formalidad. Por supuesto, en todo fenómeno económico podemos acercar la mirada hasta ver a personas concretas que toman decisiones. Sin embargo, tales personas están situadas en una estructura social mayor que condiciona sus actos.

En el caso de la informalidad laboral, la estructura económica que está detrás podemos descubrirla fácilmente al analizar el tamaño y las características de la oferta y de la demanda de fuerza de trabajo. Los niveles más altos de informalidad se encuentran entre los trabajadores de Mypes (88.63%) y entre los autoempleados (87.31%), unidades productivas y categoría ocupacional donde se concentra la mayoría de la PEA ocupada.

Más del 72.14% de los trabajadores se emplea en estas unidades productivas y un tercio de los trabajadores totales del país «se inventan» sus fuentes de ingresos (36.73% son autoempleados actualmente).

Estas empresas pequeñas, además, muchas veces tienen integrantes relacionados entre sí por vínculos familiares o personales. El dueño es el papá, la tía, el hermano o el compadre, y trabaja tan duro como los «empleados». Son, en rigor, modalidades de autoempleo familiar.

Cuentan, por otra parte, con niveles sumamente bajos de productividad y de ganancia, ubicándose, en su mayoría, en el

¹³ López Aguilar, Marcos G. «En los límites del discurso sobre la informalidad: un estudio de caso sobre la producción y venta de un polo publicitario en Gamarra». En: Omar Cavero, Fernando Cuadros y Marcos López, autores. *Producción, trabajo y acumulación de capital. Cuaderno de investigación n° 2*. Lima: Emancipación, 2017. Ver en: goo.gl/2IJK1J

sector servicios de baja calificación, donde la generación de valor nuevo es prácticamente nula. No son empresas capitalistas, aunque procuren operar como si lo fueran.

El problema económico detrás de esta realidad puede verse como el «juego de las sillas»: todos dan vuelta alrededor de un grupo de sillas hasta que se apaga la música y tratan de sentarse, pero siempre alguien quedará de pie, pues las sillas no son suficientes. La demanda capitalista de fuerza de trabajo es muy pequeña en el Perú y ello genera que una porción grande de los trabajadores simplemente no pueda encontrar un puesto de trabajo asalariado.

¿Esta realidad cambiaría si se rebajan los costos de la contratación formal? Evidentemente no. No se generarían más puestos de trabajo. Lo que sucedería —y ha venido sucediendo desde 1990 con la flexibilización laboral— es que las empresas capitalistas —medianas y grandes— tendrían trabajadores más baratos, pues los umbrales de la formalidad se habrían «informalizado»: como si un profesor, en vez de formar a sus alumnos para que superen la nota 11, hiciera que la nota aprobatoria fuera cinco y esperara que eso solucione los problemas de rendimiento académico de su aula.

La estructura productiva peruana es heterogénea. Los sectores que más crecen, donde se asientan los principales capitales (los interesados en sacar adelante las reformas analizadas en este artículo), tienen muy poca capacidad de generación de empleo. La gran empresa en el Perú emplea a no más del 16.15% de los trabajadores y se ubica en sectores o intensivos en capital y poco relacionados con otras ramas productivas (como la minería, que emplea apenas a uno de cada 100 peruanos), o en sectores en los que obtienen ganancias altas por su presencia oligopólica y que tampoco tienen gran impacto en el empleo (telefonía, salud, pesca, finanzas, etc.).

Al tener en consideración esta realidad económica podemos comprender por qué los cerca de 12 años de crecimiento sostenido

y acelerado del Producto Bruto Interno (PBI) han tenido poco efecto en reducir la informalidad¹⁴, en elevar el ingreso real¹⁵ y en mejorar sustancialmente la situación de los trabajadores jóvenes.

A ello agreguemos que las medidas de flexibilización laboral implementadas agresivamente desde los años noventa, sustentadas en el supuesto, formulado por de Soto, de que la informalidad se combate reduciendo costos, han debilitado de forma severa al movimiento sindical y han permitido que, dentro de las empresas grandes, formales, se desarrollen prácticas informales y de abierto abuso. Solo basta con constatar que la informalidad laboral dentro de la gran empresa (de más de 200 trabajadores) es de 20.55% en el 2017.

¿Cómo es esto posible si la informalidad era un problema de costos laborales y reducción de trabas burocráticas? Si hemos visto ya que la cuestión de fondo radica en la estrechez de la demanda de fuerza de trabajo, algo que solo cambiará con modificaciones en la estructura productiva, faltaría agregar que la informalidad también responde a la debilidad de la fiscalización laboral.

Si la gran empresa promueve reformas para abaratar el costo de la mano de obra juvenil, al mismo tiempo que presiona por debilitar aún más la ya impotente Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)¹⁶, entonces tenemos que, antes que

¹⁴ En los años noventa la informalidad bordeaba el 76%. Ver: Morales, R.; Rodríguez, J.; Higa, M.; y Montes, R. *Transiciones laborales, reformas estructurales y vulnerabilidad laboral en el Perú (10098-2008)*. Documento de Economía n° 281. Lima: Departamento de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), 2010.

¹⁵ Ver: Mendoza, W.; Leyva, J.; y Flor, J. L. «La distribución del ingreso en el Perú: 1980-2010». En: Janina León y Javier Iguñiz, eds. *Desigualdad distributiva en el Perú: dimensiones*. Lima: PUCP, 2011.

¹⁶ La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) cuenta solo con 114 inspectores de trabajo y 244 inspectores auxiliares a nivel nacional. Si bien en el año en curso se abrió un concurso para contratar más inspectores, producto de la presión del sindicato de esta institución, la cantidad de inspectores es ampliamente insuficiente. Junto a ello, el presupuesto es escaso y las facultades de fiscalización vienen siendo reducidas.

disminuir, lo más probable es que la informalidad aumente. Si la informalidad es rentable y no es fiscalizada, ¿por qué abandonarla?

Con lo dicho, podemos refutar rápidamente el segundo supuesto que plantea que a mayor experiencia y formación de los trabajadores jóvenes, se reducirá el desempleo juvenil. Si bien aquellas variables pueden aumentar la «empleabilidad» (probabilidad individual de ser contratado), eso no significa que por aquel motivo haya más puestos de empleo.

Ante un número de empleos menor a la cantidad de trabajadores que los pretenden, lo que tendremos (y tenemos) es una severa competencia entre trabajadores, donde la contratación de uno significa la no contratación de otro.

Del mismo modo, aun sin haber tal desplazamiento, la alta competencia laboral tendrá como efecto que los trabajadores estén dispuestos a aceptar peores condiciones de trabajo frente a la amenaza del desempleo: contratos inestables, sueldos bajos, jornadas largas, maltratos diversos, etc.

La muestra más dramática de que la formación no repercute directamente en empleo es el alto subempleo profesional, cercano al 40% el año 2012¹⁷. Aumentar la empleabilidad del trabajador no es, repitamos, aumentar los puestos de trabajo. En una estructura productiva como la peruana, aquello significa, antes bien, brindar al capital mano de obra calificada a bajo costo, proveerle de fuerza de trabajo calificada mediante capacitaciones subvencionadas por el Estado o por los mismos trabajadores.

Finalmente, veamos el tercer supuesto: un mercado laboral libre permite que el trabajador gane más en función de su productividad. La única forma de que aquel planteamiento sea cierto es que la producción total de una empresa se reparta proporcionalmente

¹⁷ Lavado, P.; Martínez, J.; y Yamada, G. *¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú*. Lima: Banco Central de Reserva del Perú, 2014.

entre los trabajadores en función de sus productividades y que haya estabilidad laboral absoluta. Nada de esto se cumple en la realidad.

Si el trabajador entra al proceso de producción en la forma de mercancía, es decir, alquilando el uso de su fuerza de trabajo por un determinado tiempo y por un salario (precio), el trabajador aparecerá, para ojos del dueño del capital, como un costo. Prueba palpable de ello, aunque suene demasiado evidente, es que en la contabilidad de la empresa la planilla está en la sección de egresos.

Todo economista sabe bien que la naturaleza de la empresa privada es maximizar ganancias, esto es, reducir costos y aumentar ingresos. ¿Por qué razón, entonces, deberíamos esperar que, si el trabajador es más productivo, el dueño de la empresa quiera pagarle, automáticamente, más?

Se podrá decir que lo hará porque aquel trabajador es mejor que los demás, por lo que querrá perderlo, pero si hay otros esperando por el puesto, el aumento de la productividad del trabajador será, antes que motivo para recibir aumentos salariales, condición para no ser despedido.

Un mercado absolutamente flexible, sin protecciones laborales, sin regulación, sin organizaciones sindicales, donde predominan las necesidades del capital, no es un mercado libre, sino la peor pesadilla de esclavitud para los trabajadores. Difícilmente, por tanto, el crecimiento económico que se genere en aquel escenario será favorable «para toda la economía».

Hacia esa realidad se ha venido acercando el Perú en los últimos treinta años y el resultado se refleja en las cifras de precariedad laboral que hemos revisado, así como en un aumento creciente del excedente de explotación, es decir, de la parte de la producción nacional que queda en manos privadas. Aquel indicador pasa, del año 1994 al 2013, de 55.1% a 58.8%¹⁸.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Series nacionales.

En síntesis, el razonamiento empresarial detrás de las reformas propuestas para enfrentar la situación precaria de la juventud trabajadora no solo se basa en supuestos falsos, sino en una lectura de la realidad perfectamente funcional a su aumento de ganancias e, incluso, favorable al mantenimiento de la realidad que se dice querer cambiar.

Estrategia empresarial y modelo de acumulación

La clave para entender este proceso de presión empresarial por reformas está relacionada a la desaceleración. Es un intento por resarcirse de sus efectos a través de diversos mecanismos. Para comprenderlo, el concepto marxista de «excedente productivo» nos resulta útil.

El excedente no es lo que sobra, como sugiere el nombre a primera impresión, sino aquella riqueza social que es susceptible de ser apropiada, que supera el límite mínimamente necesario para reproducir el ciclo productivo inicial. Ese excedente está creciendo a menor ritmo desde el 2013, pero las expectativas de apropiación empresarial se mantienen altas.

Dicho de forma sencilla, la torta de la producción total se reparte, en la economía capitalista, entre trabajo, capital y Estado, con predominancia, por supuesto, del capital. Hoy la torta crece menos y si el empresariado quiere mantener sus niveles de acumulación, tiene dos opciones: o invierte más e innova, para que la torta total crezca, o impulsa medidas para obtener más a costa de los otros comensales.

Lo primero trae retornos (aunque siempre hay algún riesgo) en el mediano plazo y podría esperarse en un mercado altamente competitivo. Lo segundo trae retornos en el corto plazo, no conlleva riesgos y es esperable en un mercado altamente oligopólico —y con un Estado capturado por el gran capital¹⁹—.

¹⁹ Véanse los diversos trabajos de Francisco Durand al respecto.

El segundo caso refiere al Perú. Las grandes empresas, nacionales y extranjeras, que operan en el país, están interesadas en resarcirse de la desaceleración e, incluso, de aprovecharla para aumentar, so pretexto de reactivación, sus niveles de ganancia de forma extraordinaria y rápida.

Tienen todo a favor para atreverse a ir en esa dirección. Las principales fuerzas políticas están alineadas con sus intereses, los medios de comunicación son manejados por ellos, sus cuadros técnicos han copado la burocracia pública y las fuerzas sociales y políticas de oposición se encuentran debilitadas y divididas.

En estas condiciones, vemos que la reforma laboral juvenil se sitúa dentro de un conjunto de «paquetes de reactivación» y orientaciones de política enfocados en lograr lo siguiente: debilitar la fiscalización ambiental, debilitar la fiscalización laboral, reducir la carga tributaria empresarial, aumentar las posibilidades de privatización directa o indirecta de la función pública, acelerar el otorgamiento de concesiones y, por supuesto, reducir costos laborales.

En el caso de las reformas orientadas a los trabajadores jóvenes, se pueden identificar dos mecanismos bastante claros de obtención de ganancia inmediata. El primero consiste en aumentar los niveles de plusvalía absoluta, es decir, de la extracción de valor de los trabajadores intensificando el trabajo, reduciendo deliberadamente el salario y extendiendo la jornada laboral (algo posible ante el temor al despido).

El segundo mecanismo es la obtención de subsidios públicos que repercutan directamente en la rentabilidad, a partir de evitar el pago de la seguridad social y deduciendo impuestos por capacitaciones (cuya calidad nadie fiscaliza), entre otras modalidades que van en la línea de las reformas ya analizadas.

En resumen, el interés reciente por reformar el mercado laboral para incentivar el empleo y la formalización de los trabajadores jóvenes no solo parte de un entendimiento errado de los problemas

que enfrentan los trabajadores peruanos, sino que responde a un objetivo económico completamente distinto al enunciado.

Es parte de la estrategia de la gran empresa por resarcirse de la desaceleración económica captando de forma abrupta y en corto plazo niveles altos de ganancia a costa de los trabajadores y del Estado, aprovechando su poder y su carácter oligopólico, y confirmando el sentido rentista de su modelo de acumulación.

La reforma laboral propuesta por el empresariado, entonces, y podemos decirlo con la evidencia y los argumentos necesarios, es una amenaza directa a los trabajadores; y podemos decir también, con la coincidencia de la celebración de los 200 años de nacimiento de Karl Marx, que la lucha de clases es una realidad vigente y objetiva, y que el sector empresarial se encarga de confirmarlo en el Perú.