

LA REDUCCIÓN DE COSTOS LABORALES COMO CAUSA DE INFORMALIDAD EN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DE CHICLAYO

COST REDUCTION AS A CAUSE OF INFORMAL WORKING ON EMPLOYMENT CONTRACTS OF PRIVATE COMPANIES CHICLAYO

Cintia Yesenia, Vélez Mendoza¹
Javier Enrique, Pizarro García²
Dra. Gioconda Sotomayor Nunura³
Dr. Héctor Leopoldo Bossio Suárez⁴

Resumen (abstract)

*El presente estudio hace un análisis de la situación jurídica y económica de la normatividad laboral, mediante la aplicación del análisis documental, y recojo de información a través de la técnica de encuesta, aplicada a una muestra representativa de los responsables del derecho y la comunidad jurídica del departamento de Lambayeque; con la finalidad de identificar los empirismos aplicativos y discrepancias teóricas que se presentan en la aplicación de normas laborales, y así poder determinar medidas que favorezcan la disminución de los índices de informalidad- que se genera como producto de la inadecuada reducción de costos laborales- y que a la vez sean factibles para el crecimiento económico del país; estudiando el problema de la informalidad desde tres vertientes (jurídica, social y económica). Analizada dicha información se ha concluido que **“Si el Estado Implementa un plan de formalización laboral y competitividad empresarial que capacite a los empleadores en las formas de optimización de costos permitidas legalmente y estos aprenden a aplicar las normas laborales de forma efectiva sin lesionar los derechos de sus trabajadores, evitando la existencia de empirismos aplicativos y discrepancias teóricas; entonces se obtendrán índices positivos de crecimiento empresarial, y a la par se fomentará la contratación formal en la Región”**. Se pretende generar redes colaborativas entre el estado y entidades privadas, logrando su vinculación directa como entes orientadores y de apoyo en el proceso de formalización; promoviendo políticas aplicables tanto a empresas no constituidas formalmente así como a las que registran informalidad interna; considerando que dichas políticas deben equilibrar los intereses de ambos sujetos de la relación laboral; resguardando los derechos y promoviendo el crecimiento empresarial en la región; para ello se propone la creación de un Plan de Formalización Laboral y Competitividad Empresarial, que promueva una reforma laboral aplicativa, que se centre en trabajar con los sujetos que aplican las normas laborales, evitando así la existencia de deficiencias de su parte, las cuales producen en gran medida el aumento de los índices de informalidad, perjudicando a la sociedad y a ellos mismos al autogenerarles sobrecostos que limitan su desarrollo empresarial.*

*This study presents an analysis of the legal and economic situation of labor regulations by applying document analysis and information gathering through the survey technique applied to a representative sample of those responsible for the law and the legal community Lambayeque department; in order to identify empiricisms applications and theoretical discrepancies that arise in the application of labor standards; and thus determine measures that favor decreased levels of informality- that is generated as a result of inadequate reducing labor costs- and at the same time are feasible for economic growth; studying the problem of informality from three aspects (legal, social and economic). Analyzed such information has been concluded that **"If the state implements a plan of labor formalization and business competitiveness that will enable employers in the forms of cost optimization legally permitted and they learn to apply labor standards effectively without harming the rights of its workers, avoiding the existence of empiricisms applications and theoretical discrepancies; then positive business growth rates will be achieved and at par formal contract will be promoted in the region"**. It aims to create collaborative networks between state and private entities, making their direct link as guidance and support in the process of formalizing authorities; promoting policies applicable to companies not formally constituted as well as internal informality that register; whereas these policies should balance*

¹ Estudiante, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú, vmendezacy@crece.uss.edu.pe.

² Estudiante, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú, gapizarroja@crece.uss.edu.pe.

³ Docente adscrita a la Dirección de Investigación, asesora metodóloga, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú, giocondasn@crece.uss.edu.pe.

⁴ Docente adscrito a la Facultad de Derecho, asesor especialista, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú, hbossio@crece.uss.edu.pe.

the interests of both subjects of the employment relationship; safeguarding rights and promoting business growth in the region; This requires the creation of a Plan Formalizing Labor and Business Competitiveness, which promotes an applicative labor reform, which focuses on working with individuals who apply labor standards, thus avoiding the existence of shortcomings on their part, which produce proposed greatly increasing informality rates, harming society and themselves to self-generate overruns limiting its business development.

Palabras clave (keywords)

Contratación laboral, Costos laborales, Empresa Privada, Flexibilización Laboral, Informalidad.

Hiring, labor costs, private enterprise, labor flexibility, informality.

1. Introducción

La Legislación Laboral en el Perú ha evolucionado constantemente, pasando primero por el reconocimiento de los derechos laborales durante los años 1920-1933, cuando por primera vez se habla de un Derecho Laboral, otorgándole al trabajador derechos especiales por su misma condición. Posteriormente transitamos hacia la Estabilidad brindada por la norma constitucional de 1979, en la cual se reconocen los principios del Derecho laboral y se propugna la estabilidad en el empleo correspondiente a todos trabajadores, protegiéndolos contra un despido injustificado y brindándoles la mayor parte de los beneficios laborales que aún siguen vigentes.

Hasta esa época hablábamos de normas conservadoras, que de una u otra forma defendían y protegían efectivamente al trabajador, brindándole todas las garantías para desarrollar su función; pero en adelante surge un cambio trascendental en nuestro país, promovido por el Gobierno de Alberto Fujimori.

Las nuevas ideas de desarrollar una Economía de Mercado, en la cual se tendrían que establecer medidas que dinamicen la economía llevó a plantear una reforma legislativa del derecho laboral, que fue recogida en la nueva constitución de 1993, así como en normas posteriores, por lo cual pasamos de la estabilidad laboral a una flexibilización que tenía como fin dinamizar el mercado y generar inversiones en el país que promuevan el desarrollo económico; para ello se mermaron los derechos laborales, surgieron las modalidades de contratación a plazo fijo, se reguló la subcontratación, se permitió el despido arbitrario otorgando ante él un sistema de protección indemnizatorio, etc. Ello fue un claro ejemplo de reducción de costos laborales a escala global, a través de las normas; que claro está se tradujo en una mejora de nuestros indicadores económicos y fuimos objeto de muchos Tratados de Libre Comercio que beneficiaron nuestro crecimiento económico.

Como hemos podido observar, la reforma laboral de los años 90 registró la apertura de nuevos mercados, lo que se tradujo en crecimiento económico para el país; a nuestro entender, ese fue el objeto de flexibilizar el derecho laboral, con una finalidad netamente económica, sin pensar el panorama laboral que se enfrentaría posteriormente; el cual en un primer momento había sido estable, sin embargo en la actualidad observamos que el objeto de dicha reforma legislativa se ha desnaturalizado, pues a pesar de que la misma norma le ofrece al empresario formas para optimizar su costo laboral, este en aras de favorecer su economía y ser competitivo en el mercado, abusa de la norma y busca reducir en demasía sus costos laborales, “más de lo que la ley ya permite”, vulnerándola y poniendo en evidencia el desconocimiento de la misma, lo que ha traído como consecuencia la presencia de grandes índices de informalidad laboral; que a pesar del crecimiento económico que tuvimos como país, aún no hemos podido superar.

El inadecuado sistema de reducción de costos laborales aplicado por los empresarios, se traduce en medidas que generan informalidad, pues se ha advertido en gran proporción, la evasión del pago de beneficios sociales, seguros, mal uso de los conceptos no remunerativos, incumplimiento de ley de seguridad y salud, simulación de relaciones de índole civil y comercial, desnaturalización de las modalidades formativas, mal uso y abuso de la contratación modal sin causa justificada, entre otras infracciones a normas de índole laboral.

Sumado al panorama de la informalidad -habiendo llegado nuestro país a presentar un porcentaje del 75% de empleo informal en el año 2014 según INEI-; se ha generado en el último año una caída en los índices de crecimiento del PBI; ¡ya no crecemos al ritmo que lo veíamos haciendo!. En el cuarto trimestre del año 2014, la economía peruana registró un crecimiento solo de 1,0% respecto a similar periodo del año anterior, y en general en todo el año 2014 la economía creció un 2,4%, impulsada por el consumo (lejos de los índices presentados en años anteriores), ello nos lleva a pensar ¿cuáles pueden ser las medidas que planteará el estado para reactivar la economía nuevamente?, pues si ya una vez se logró a través de la reducción de los costos laborales en los años 90, ahora es claro que muchas propuestas, sobre todo de los que propugnan la doctrina Neoliberalista, se orientan a pretender nuevamente hacer lo mismo; sin tomar en cuenta que las relaciones laborales en gran porcentaje son precarias e informales y que una nueva reforma de flexibilización si bien podría favorecer el crecimiento de índices macroeconómicos, nos sumiría en un panorama de informalidad si es que ello no se acompaña de políticas internas que refuercen dichas ideas (lo cual no se hizo en los años 90). Asimismo dicha propuesta sería incongruente para nosotros, pues el problema de la informalidad como pretendemos demostrarlo en el presente estudio, no es generado por la misma norma (lo cual podría justificar una reforma) sino por su desconocimiento y mala aplicación, en gran medida debido al abuso que cometen los empresarios al pretender reducir sus costos laborales de manera interna.

Se han evidenciado discrepancias teóricas entre los sectores, Economía y Derecho; los cuales entran en conflicto en torno a la solución para este problema:

-El sector Económico postula que la solución adecuada para los problemas de competitividad e informalidad, es una reforma normativa de flexibilización que disminuya los costos laborales, debido a que los considera como limitantes del desarrollo empresarial y responsables en gran medida de la desaceleración del crecimiento de nuestro PBI; postulando que su rigidez es lo que ha conllevado a que el empresario se agencie de distintas formas de reducción que le favorezcan, las cuales terminan precarizando las relaciones laborales.

-El sector Jurídico por el contrario, propugna la teoría de generar competitividad y crecimiento económico formal, sin disminución de derechos laborales; determinando que los costos laborales fijados en nuestra legislación vigente no impiden al empresario ser competitivo en el mercado, incluso las normas reformadas en los años noventa tienen como consigna favorecer el desarrollo empresarial, siendo que, lo que falta es efectividad al momento de aplicar técnicas que aumenten la competitividad y productividad, asimismo existe desconocimiento de los mecanismos de reducción de costos permitidos por la ley y su forma correcta de aplicación, lo que produce que el sobre costo económico se lo genere el mismo empleador, como consecuencia de sus falencias en la aplicación de las normas laborales.

Consideramos que una nueva propuesta Neoliberalista nos sumiría en un círculo vicioso, ya que cada vez que mengüe nuestro crecimiento económico, se pensaría en el facilismo de acudir a las mismas tácticas y en el futuro hablaríamos-aunque suene exagerado- de la desaparición del Derecho Laboral, y pasaríamos a ser regulados bajo normas de contratación exclusivamente civiles, retrocediendo muchos años en nuestro desarrollo normativo y de reconocimiento de derechos; cuando por el contrario ahora es el momento de buscar fortalecer nuestro sistema laboral, con soluciones a largo plazo que si bien son más complicadas de asumir, nos permitirían permanencia en el tiempo, sosteniendo un crecimiento sin disminución de derechos y no buscando soluciones a corto plazo y sin proyección, que aparenten mejoría pero que a la larga no van a sostener sus efectos en el tiempo.

No negamos que la medida tomada por el Estado con la reforma laboral años atrás haya sido efectiva, pues sí cumplió su cometido y las normas planteadas a nuestro parecer son buenas y permiten el desarrollo económico (seguimos creciendo, aunque no en la misma medida), pero es claro que a la par de la reforma normativa, el Estado no se preocupó por generar políticas

internas que articulen el ámbito económico y el laboral (pues ambos son correlacionales); fomentando las buenas prácticas y centrándose en trabajar con los sujetos del derecho laboral, básicamente con quienes son los encargados de aplicar las normas laborales, llámese empresarios o empleadores; los cuales aunque suene preocupante no conocen las normas que aplican, lo que ha conllevado a que hagan un mal uso y abuso para pretender favorecerse, sin darse cuenta que la misma legislación vigente les permite formas de optimizar costos, pero que lamentablemente ellos no saben aplicar, autogenerándose el sobre costo no por la rigidez de la misma norma, sino por la ineficacia de su aplicación; por ello hay que establecer medidas que no solo reduzcan la informalidad en la contratación laboral, sino que capaciten al empleador en el uso de la norma y le otorguen herramientas para que el cumplimiento de sus obligaciones laborales no implique limitaciones a su competitividad y productividad empresarial; ya que no es necesario promover la precarización del trabajo para establecer un mayor beneficio empresarial. Las soluciones que plantee el estado ante una problemática como esta, no deben buscar solo ser eficaces sino también eficientes y equitativas para todos los sectores o sujetos involucrados.

En el presente estudio se hace un análisis prolijo de la situación jurídica, social y económica de la normatividad que regula las relaciones laborales, con el propósito de identificar los Empirismos Aplicativos que actualmente producen una deficiencia generalizada en la aplicación de la norma laboral, provocando contingencias que requieren propuestas inmediatas. Asimismo, hace un análisis en el contexto internacional, recurriendo a la legislación de países de la Región Asia-Pacífico, con el propósito de establecer comparativos y tomar sus experiencias como base para proponer una alternativa de solución a la problemática que genera las Discrepancias Teóricas en cuanto al enfoque que sustenta el problema de estudio.

La investigación pretende demostrar que la norma por sí sola no genera sobre costos, sino que estos se generan por la mala aplicación de los empleadores, desvirtuando la teoría neoliberalista como solución a los problemas de informalidad y desaceleración en el crecimiento económico; considerando que hay que buscar generar crecimiento económico sin disminución de derechos laborales, con soluciones sostenibles; pues crecer no es suficiente para reducir la informalidad, como hemos podido observarlo en la experiencia de nuestro país; además no hay que olvidar el factor social que incluye la informalidad, pues ella no es netamente números o estadísticas, detrás hay cientos de familias peruanas cuyo trabajo no es efectivamente regulado, y cuyo costo de vida excede en gran medida a su retribución económica; y enfrentar mayores reducciones traería daños colaterales, incluyendo el aumento del costo social.

Este un trabajo que busca aportar a la comunidad científica conclusiones concretas sobre un tema que viene generando debates y divergencias entre dos sectores de gran importancia para nuestro país, convirtiéndolo en un asunto de relevancia en la sociedad peruana, por la implicancia jurídica, social y económica que tiene el crecimiento de los índices de informalidad laboral, y a la par la disminución de los índices de competitividad empresarial en el mercado peruano, que ha conllevado en gran medida a la desaceleración del crecimiento del PBI.

2. Materiales y métodos

El universo de la presente investigación comprendió la sumatoria de todos los datos de los dominios de las variables, las que son: comunidad jurídica, responsables, empirismos aplicativos, discrepancias teóricas, planteamientos teóricos, normas y legislación comparada. En esta investigación, dadas las variables, que son cruzadas en las fórmulas de las sub-hipótesis; para obtener los datos de sus dominios se requirió aplicar o recurrir a las siguientes técnicas de recojo de información:

a) La técnica del análisis documental: Utilizando, como instrumentos de recolección de datos a las fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes libros y documentos oficiales e internet; que usamos para obtener datos de los dominios de las variables (planteamientos teóricos, normas y legislación comparada).

b) La técnica de la encuesta: Utilizando como instrumento un cuestionario; que tiene como informantes a los responsables de aplicar las normas laborales en la contratación de personal de las empresas, ya sean tanto en empresas constituidas como MYPE, así como empresas que trabajen bajo el régimen privado general; a quienes se les aplicó dicho instrumento (cuestionario n° 01), para obtener los datos del dominio de la variable empirismos aplicativos; además se aplicó un instrumento a la Comunidad Jurídica conformada por; jueces laborales, abogados laboristas, docentes de derecho laboral y asesores empresariales (cuestionario n° 02), asimismo se aplicó el instrumento a economistas y contadores (cuestionario n° 03), para obtener datos del dominio de la variable discrepancias teóricas.

c) La técnica de la Observación: Utilizando como instrumento una Guía de Observación (tipo acta de inspección); donde se verificó el cumplimiento de la normativa laboral dentro de una empresa del Régimen Privado, a la cual denominaremos “ABC.SAC”; la que se tomó como base para identificar los empirismos aplicativos y elaborar del Programa de Formalización y Competitividad; tomando como referencia los datos obtenidos mediante una ficha de observación.

El presente estudio comprende una población compuesta por la Comunidad Jurídica, integrada por abogados laboristas, docentes de derecho laboral, Jueces Laborales y Economistas; y los Responsables, integrado por empleadores que contraten bajo el régimen privado común y MYPE; población circunscrita a la región Lambayeque, computado a marzo de 2015. Se aplicó el tipo de muestreo no probabilístico, para el registro de datos, debido al carácter privado de la información que se recabó de los responsables y a la labor especializada de la Comunidad jurídica; habiendo recurrido a criterios determinados para seleccionar a los sujetos que formaron parte de la muestra. Dentro del tipo de muestreo probabilístico, para seleccionar a la muestra de la variable Responsables, se acudió al método de muestreo por conveniencia, por el cual se seleccionó directa e intencionadamente a los individuos de la población, aquellos a los que se tuvo fácil acceso. Para seleccionar la muestra de la variable Comunidad Jurídica, se acudió al método Bola de Nieve, por el cual se localizó a algunos individuos por su labor especializada (Ej. Asesores empresariales, Economistas, Abogados Laboristas, Docentes de Derecho Laboral y Jueces de la especialidad), los cuales nos condujeron a otros, y estos a otros, y así hasta conseguir una muestra suficiente y confiable.

La muestra determinada para esta Investigación se distribuyó de la siguiente manera:

INFORMANTES	MUESTRA	%	VARIABLE	%
Responsables de la Contratación	25	33.3	Responsables	33.33
Abogados Laboristas	22	29.3		
Jueces Laborales	3	4		
Asesores Empresariales	5	6.7	Comunidad Jurídica	66.66
Docentes de Derecho Laboral	5	6.7		
Economistas	10	13.3		
Contadores	5	6.7		
TOTAL	75	100%	75	100%

FUENTE: Propia del investigador, Mayo 2015

El método de la investigación que nos aboca es un método cuantitativo, por ello los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes mencionados fueron incorporados a programas computarizados, como SPSS y Microsoft Excel, con precisiones porcentuales y prelacones u ordenamientos de mayor a menor, los promedios o sumas se presentaron como informaciones en forma de figuras, gráficos, cuadros o resúmenes.

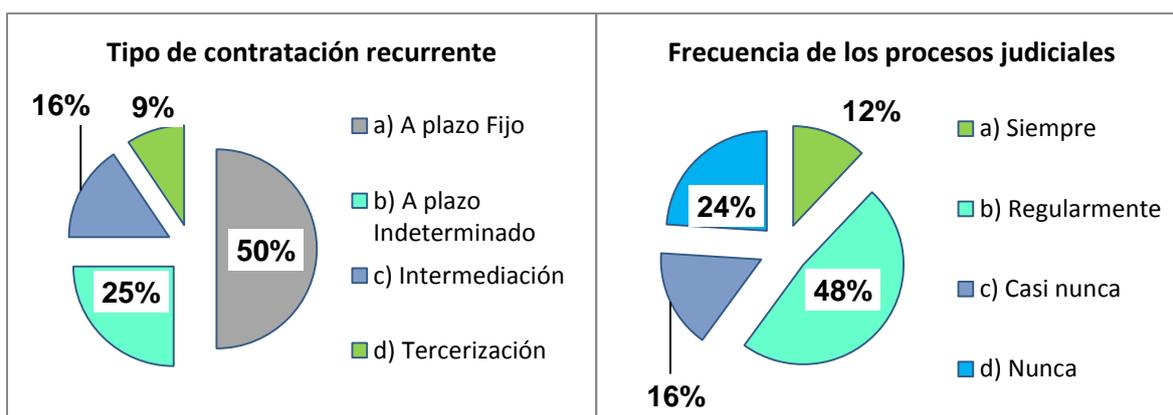
3. Resultados

3.1. Responsables: Con respecto al análisis de la opinión de los Responsables de la aplicación de la norma, para demostrar la existencia de empirismos aplicativos en el uso de la normativa laboral y discrepancias teóricas en la valoración de los costos laborales, que se presentan en el Régimen Laboral Privado, se ha obtenido los siguientes resultados:

a) Datos y Características de los informantes

Se pudo identificar que el 60% de los Responsables de la Región desarrolla sus actividades bajo el Régimen laboral MYPE, siendo el sector en el cual se evidencia mayores índices de informalidad, asimismo los responsables de efectuar la contratación laboral en estas empresas manifiestan contar el 56% con 1 a 5 años de experiencia, lo cual indica que la poca experiencia puede incidir en la presencia de empirismos aplicativos en el uso de la norma para regular las relaciones laborales de los trabajadores de su empresa.

Dentro de las formas de contratación que emplean las empresas, la que predomina con un 50% del total es la contratación a plazo fijo, determinando que en nuestra región la mayoría de empresarios recurren a los contratos modales para establecer sus relaciones de trabajo; manifestando asimismo un 48% de los responsables encuestados, tener procesos judiciales de forma regular, lo que se percibe es por el poco conocimiento y la mala aplicación normativa, así como por el incumplimiento deliberado para favorecerse económicamente, precarizando las relaciones laborales con sus trabajadores. Añadido a ello se obtuvo datos en la GRTPE-Lamb, donde se indicó que en la Región Lambayeque, anualmente se procesan cerca de 70,000.00 (setenta mil) contratos modales por desnaturalización.

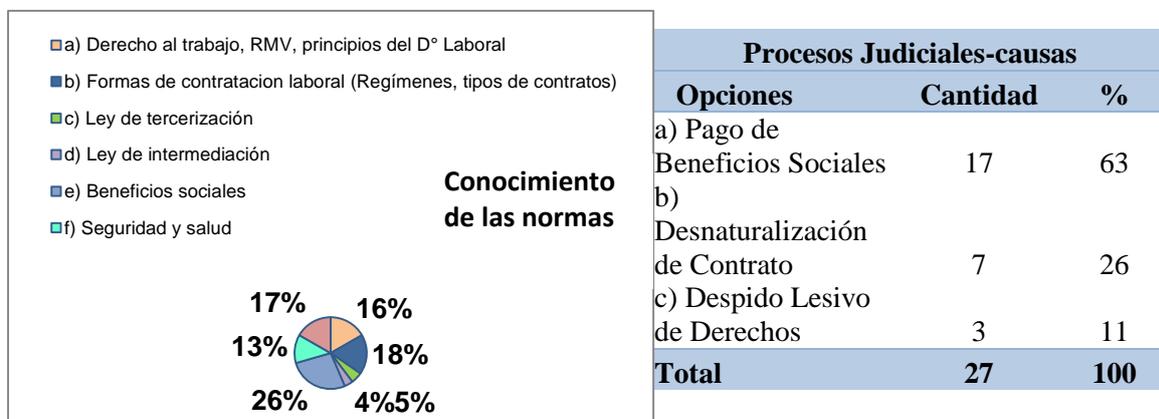


b) Opinión de los Responsables con respecto a los Empirismos Aplicativos que se evidencian en el cumplimiento de las normas laborales

En la presente Investigación se ha registrado la existencia de Empirismos Aplicativos, de tipo subjetivo, ya que las leyes que resguardan el Derecho Laboral Privado, a pesar de estar vigentes no registran un alto índice de conocimiento y correcta aplicación por parte de los responsables de la contratación en las empresas, quienes reducen costos de manera equivocada traspasando las barreras de la norma vigente.

Dentro de los empirismos aplicativos evidenciados, identificamos aquellas normas que refieren a obligaciones de carácter económico traducidas en beneficios sociales que debe abonar el empleador a sus trabajadores, tales como D.S N° 001-98 Reglamento de Planillas de pago de empleadores-artículo 3°, en el cual se especifica la obligatoriedad de registrar a los trabajadores en planilla dentro de las 72 horas de inicio de labores, independientemente de la modalidad de contrato para que accedan a recibir todos los beneficios sociales que les corresponden y el D.S. N° 001-97, Ley de Compensación por tiempo de servicios-artículo 2°, donde se mencionan todos los conceptos remunerativos que se deben otorgar al trabajador. Contrastándose con lo que los responsables manifiestan con respecto a su conocimiento de la norma, habiendo obtenido que la mayoría de los informantes (26%) afirman conocer las disposiciones normativas

que regulan los Beneficios Sociales del trabajador, sin embargo contrastado con la realidad, este es uno de los motivos de mayor incidencia de procesos judiciales en nuestra Región, además considerado por el 63% de los mismos responsables, como el motivo más recurrente. Este postulado nos indica que si bien los responsables manifiestan conocer la norma, no la aplican correctamente, lo que genera la existencia de procesos judiciales por dicha causa, corroborando el planteamiento de existencias de empirismos aplicativos de tipo subjetivo.



Opciones	Cantidad	%
a) Pago de Beneficios Sociales	17	63
b) Desnaturalización de Contrato	7	26
c) Despido Lesivo de Derechos	3	11
Total	27	100

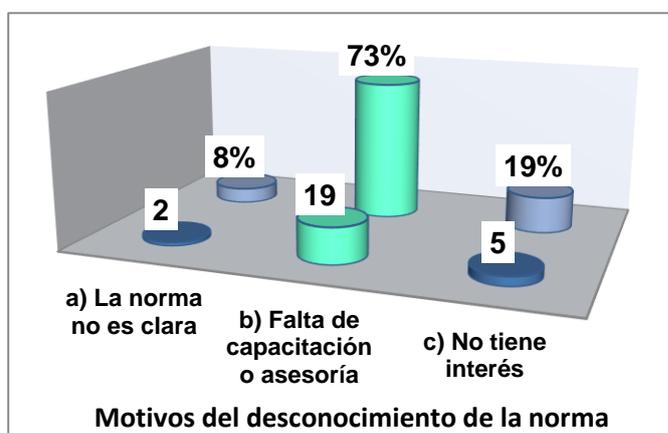
Con respecto a los motivos del **desconocimiento de la norma** por parte de los responsables, se evidenció apoyado en un 73% que la mayor causa es la falta de capacitación o asesoría, debido a que del total de las empresas informantes el 60% no cuenta con asesoría especializada; solo el 40% manifiesta tener asesoría en su empresa; de los cuales el 56% cuenta con asesoría contable, mientras que solo un 28% cuenta con asesoría jurídica, lo que indica que la mayoría de las empresas no tienen una adecuada estructura de normas aplicables según su situación particular, incidiendo la mayoría en la importancia que tiene para ellos tener una adecuada gestión de costos, por ello prefieren contar con un asesor contable; ello demuestra que la existencia de empirismos aplicativos está sustentada en la poca asesoría que recibe el empresario a la hora de aplicar las normas laborales en su empresa.

El 60% de los responsables es consciente de que los empresarios no cumplen las normas laborales, lo cual genera informalidad a gran escala en nuestra región; este resultado coincide con los datos oficiales de INEI, que registra un 75% de informalidad en el Perú durante el año 2014; a ello los responsables manifiestan en un 53%, que la mayor causa de informalidad es el incumplimiento deliberado de la norma por parte del empleador, que busca reducir sus costos en el afán de obtener un provecho económico; asimismo el 32% considera que se debe al poco conocimiento y mala aplicación de las normas por parte del empleador lo que comprueba la existencia de empirismos aplicativos. Los responsables consideran que los empresarios no regularizan su situación de informalidad porque no desean hacerlo, mientras que otro sector considera que se debe a los pocos incentivos que motiven al empresario a formalizarse.

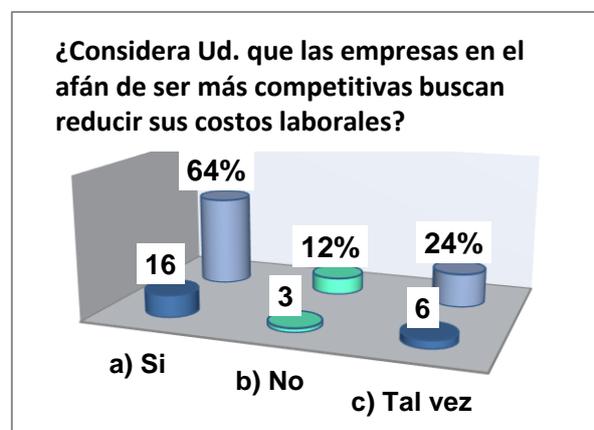
Opciones	Cantidad	%
a) No existen incentivos por formalización	12	22
b) El costo a asumir es alto	10	19
c) No conoce los procedimientos	5	9
d) No conoce las consecuencias negativas de la informalidad	2	4
e) No conoce los beneficios que	11	20

Cumplimiento de la norma			obtendría ante una formalización	
Opciones	Cantidad	%	f) No desea	
a) Cumple	4	16	14	26
b) No Cumple	15	60		
c) No sabe	6	24		
Total	25	100	54	100

De los empirismos aplicativos que consideramos dentro de la investigación están el D.S N°003-97, TUO del D.Leg. N°728; en el artículo 53° (contratos de trabajo sujetos a modalidad), artículo 2° de la ley N° 29245; Ley que regula los servicios de tercerización; siendo estas normas, formas que la ley le permite al empleador para reducir sus costos laborales, pues ante una contratación indeterminada, única antes de la flexibilización, se generaban mayores costos a afrontar; ante ello se les consultó a los responsables si conocían estas normas que les permitían reducir costos legalmente, a lo que el 68% manifestó desconocer, además que de los que manifestaron conocer las normas que fue el 24%, la mayoría (63%) indicó no saber cómo aplicarlas correctamente.



c) Opinión de los Responsables con respecto a las Discrepancias Teóricas que se evidencian



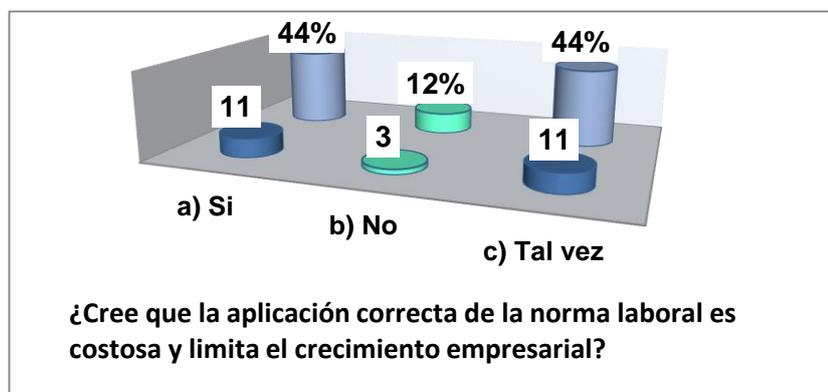
en referencia a la Valoración de los Costos Laborales

Dentro de las Discrepancias evidenciadas, se presentan dos posiciones; la primera que considera a la norma laboral como costosa y limitativa para el desarrollo económico del empresario, por tal propugna que esta debería reformarse para favorecer la formalización; mientras la segunda posición considera que la norma no es costosa, sino que la mala aplicación la vuelve costosa por las contingencias que ello conlleva al empresario, considerando que la norma otorga formas de reducir costos pero que ellas no son aplicadas correctamente.

Al respecto, del análisis de la opinión de los Responsables se obtuvo que el 44% considera que los procesos judiciales *generados por su mala aplicación de la normativa* han significado un impacto económico negativo en su empresa.

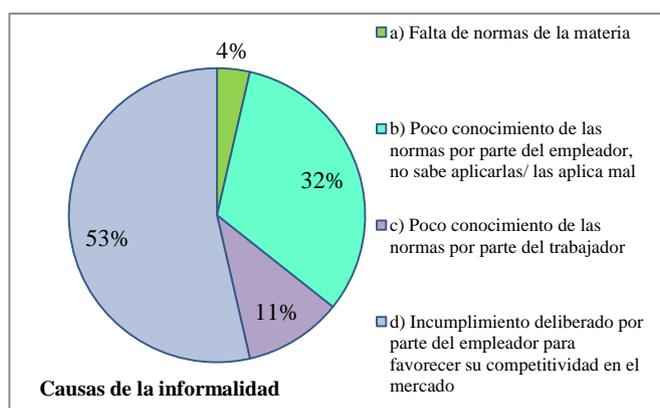
Impacto económico negativo de los Procesos Judiciales-Laborales		
Categorías	Cantidad	%
a) Siempre	4	16
b) Regularmente	11	44
c) Casi nunca	4	16
d) Nunca	6	24
Total	25	100

Los responsables consideran en un 76% que la norma laboral es buena, por tal no debería reformarse la legislación, siendo este planteamiento positivo para la investigación, debido a que lo que propugna este trabajo es una reforma aplicativa, más no normativa; sin embargo los responsables se contradicen cuando un 44% considera que aplicar la norma laboral correctamente tiene un costo elevado y limita su crecimiento empresarial.



Los responsables manifiestan que los conceptos que le generan un mayor desbalance económico, son las Gratificaciones, la Compensación por tiempo de Servicios, las Vacaciones y la Indemnización por despido, sin embargo al ser la mayoría de nuestros informantes contratantes bajo el Régimen MYPE, se hace incongruente que valoren estos ítems como costosos, pues la Pequeña empresa los asume en menor porcentaje que el Régimen Privado Común, y la Micro empresa ni siquiera los asume, debido a su régimen especial; incidiendo que dichas incongruencias se deben al poco conocimiento de la materia, incluso del propio régimen aplicable dentro de su empresa.

En referencia a las causas de la informalidad el 53% de los responsables considera que se debe a un incumplimiento deliberado de las normas por parte del empleador, quien busca reducir sus costos para ser más competitivo, pero en ese interín vuelve precarias sus relaciones laborales, mientras otro sector 32% considera que la informalidad se registra debido al poco conocimiento de las normas que no posibilita su correcta aplicación; ante ello, los responsables manifiestan que los empresarios informales no regularizan su situación de informalidad porque no desean hacerlo, seguido de algunos que consideran que no existen suficientes incentivos que motiven al empresario a formalizarse. Finalmente con respecto a las propuestas para reducir los índices de informalidad laboral, un 48% de los responsables consideran efectivo implantar un programa de capacitación que enseñe al empresario a aplicar las normas correctamente y aprenda a optimizar sus costos de acuerdo a lo permitido por ley, vinculándolo con el estado y la empresa privada para favorecer su crecimiento; mientras muy de cerca un 45% considera que los incentivos por formalización y simplificación administrativa sería una buena opción; mostrando aceptación a nuestra propuesta que fusiona ambas opciones, además es claro que los responsables consideran que la norma laboral vigente es buena y que no debería reformarse.



Soluciones		
Opciones	Cantidad	%
a) Nuevas normas que reduzcan los costos laborales.	2	7
b) Incentivos para fomentar la formalización, simplificación de trámites y procedimientos, campañas de formalización.	12	45
c) Implementación de un Programa de capacitación empresarial, para la buena aplicación de la normativa	13	48
Total	27	100

3.2. Comunidad Jurídica: Con respecto al análisis de la opinión de la Comunidad Jurídica, para demostrar la existencia de empirismos aplicativos en el uso de la normativa laboral y discrepancias teóricas en la valoración de los costos laborales, que se presentan en el Régimen Laboral Privado, se ha obtenido los siguientes resultados:

a) Datos y Características de los informantes

Este instrumento se pudo aplicar a los dos sectores involucrados en el problema, el sector jurídico y el sector económico.

-Con respecto al sector jurídico tenemos predominancia de informantes Abogados especialistas en Derecho Laboral, siendo que un 46% manifiesta tener entre 1 a 5 años de experiencia.

-Con respecto al Sector Económico, tenemos predominancia de informantes profesionales en Economía en un 67%, de los cuales un 53% manifiestan desempeñarse en el Sector Privado con 7 a 10 años de experiencia.

b) Opinión de la Comunidad Jurídica con respecto a los Empirismos Aplicativos que se evidencian en el cumplimiento de las normas laborales

En la presente Investigación se ha registrado la existencia de Empirismos Aplicativos, de tipo subjetivo, ya que las leyes que resguardan el Derecho Laboral Privado, a pesar de estar vigentes no registran un alto índice de conocimiento y correcta aplicación.

b.1) Sector Jurídico: Con respecto al orden de prelación del conocimiento de las normas laborales por parte de la Comunidad Jurídica tenemos que, en el sector jurídico, se establece como la norma de mayor conocimiento, aquella referente al derecho fundamental al trabajo, la RMV y los principios del Derecho laboral, obteniendo un 19% del total, siendo las normas que registran un menor conocimiento aquellas referentes a los beneficios sociales, ley de tercerización e intermediación; lo cual al contrastarse con la realidad y con lo que opina la comunidad jurídica coincide con la mayor causa de procesos judiciales, que es el reclamo de beneficios sociales, respaldado por un 38% y desnaturalización de contratos respaldado por un 34%; siendo que al desconocer la comunidad jurídica las normas en referencia, incide en una mala asesoría de su parte para los responsables, lo que genera una incorrecta aplicación de la norma que deviene en procesos judiciales; manifestando ante ello la comunidad jurídica, que su desconocimiento de la norma laboral en un 54% es debido a la falta de capacitación o asesoría, sin embargo un 46% - que es un alto porcentaje- opina que la norma no es clara o tiene muchos vacíos.

La comunidad jurídica considera que el 91% de los procesos jurídico-laborales culminan a favor del trabajador, lo que se debería a que el empleador desconoce la norma y no sabe aplicarla, no pudiendo establecer una correcta defensa, dando el juez prevalencia al principio de la primacía de la realidad al momento de resolver a favor del trabajador.

Con respecto al cumplimiento de la norma, el 83% de la comunidad jurídica considera que los empresarios no cumplen con aplicar correctamente las normas laborales, por ende son informales, lo que contrasta con los datos oficiales obtenidos de INEI, referentes a que en el 2014 teníamos un aproximado de 75 % de informalidad laboral; a lo que la comunidad jurídica opina que se debe en un 45% al incumplimiento deliberado por parte del empleador, quien evade la norma buscando ser más competitivo en el mercado, asimismo un 30 % considera que el alto índice de informalidad se debe al poco conocimiento de la norma y solo el 2% considera que se debe a la falta de normas de la materia.

Causas de la Informalidad		
Opciones	Cantidad	%

Vélez, M ; Pizarro, G; Sotomayor, N & Bossio, S. La Reducción de Costos Laborales como causa de Informalidad en la Contratación Laboral de las Empresas Privadas de Chiclayo

a) Falta de normas	1	2
b) Poco conocimiento de las normas por parte del empleador, no sabe aplicarlas/ las aplica mal	19	30
c) Poco conocimiento de las normas por parte del trabajador	11	17
d) Incumplimiento deliberado por parte del empleador	29	45
e) Falta de Política Estatal e incentivos	4	6
Total	64	100

Dentro de los motivos por los que el empresario no accede a formalizarse, un 30% de la comunidad jurídica expresa que se debe a que los empresarios no desean hacerlo, mientras que un 29% expresa que se debe a la falta de incentivos por formalización; lo cual nos orienta a establecer propuestas que motiven al empresario, incidiendo en proponerle algún tipo de beneficio por formalización.

Con respecto al conocimiento de la Comunidad Jurídica, de las normas con cuya aplicación se puede reducir costos de forma legal, el 60% manifiesta conocerlas, indicando la mayoría conocer y aplicar las normas estipuladas para el régimen MYPE, seguido de la intermediación y tercerización, así como contratos modales; sin embargo manifestaron que consideran que los propios empresarios desconocen la norma y como aplicarla. Si bien en este análisis la Comunidad Jurídica en su mayoría manifestó si conocer las normas, es preocupante que a pesar de ello se presenten tantas deficiencias en su aplicación; lo que nos lleva a inferir que conocer la norma no es suficiente para poder aplicarla correctamente, pues además se requiere estudiar las condiciones particulares de la unidad productiva, características de la labor de los trabajadores, contextos, escenarios, etc, para saber escoger que norma aplicar y no cometer errores de forma; lo que en gran medida suele suceder.

b.2) Sector Económico: Con respecto al orden de prelación del conocimiento de las normas laborales por parte de la Comunidad Jurídica tenemos que, en el sector económico el 20% manifiesta conocer las normas referentes al derecho fundamental al trabajo, la RMV y principios del Derecho Laboral, mientras solo un 10% manifiesta conocer las normas referentes al pago de beneficios sociales; indicando que al ser la labor de los informantes de índole económico, no deberían ser ajenos a estas normas; además ante el desconocimiento de la norma laboral, el 62% de los informantes manifiestan que se debe a la falta de capacitación o asesoría, de ello podemos identificar que la Falta de Asesoría no es solo la mayor causal de empirismos aplicativos en los Responsables, sino además en la Comunidad Jurídica (comprendida en el sector económico), quienes pese a ser profesionales especializados, no actualizan debidamente sus conocimientos mediante el estudio constante, capacitaciones, foros, talleres, etc.

Se entiende que los economistas y contadores comprendidos en este sector de informantes, desarrollan en las empresas políticas de reducción de costos, por lo tanto deberían conocer las normas referentes para establecer planes de reducción legales, sin embargo se obtuvo que un 60% de la Comunidad jurídica del sector desconoce estas normas.

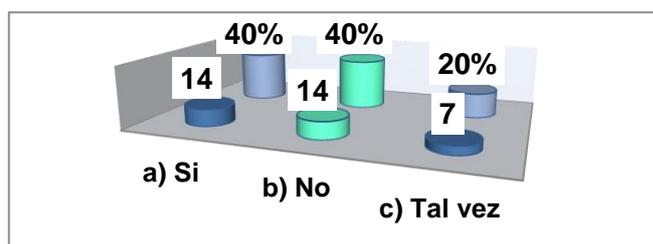
c) Opinión de la Comunidad Jurídica con respecto a las Discrepancias Teóricas que se evidencian en referencia a la Valoración de los Costos Laborales

Dentro de las Discrepancias evidenciadas, se presentan dos posiciones; la primera que considera a la norma laboral como costosa y limitativa para el desarrollo económico del empresario, por tal propugna que esta debería reformarse para favorecer la formalización; mientras la segunda posición considera que la norma no es costosa, sino que la mala aplicación la vuelve costosa por las contingencias que ello conlleva al empresario, considerando que la norma otorga formas de reducir costos pero que ellas no son aplicadas correctamente.

En este caso nuestros informantes pertenecen a ambos sectores, el Jurídico y el Económico, pudiendo corroborar por medio de ellos a qué posición se adscriben, y si esta se encuentra fundamentada.

c.1) Sector Jurídico: Con respecto a la valoración de la norma, el sector Jurídico en un 74% considera que la normativa laboral vigente es buena, por ende una reforma normativa no sería la solución al problema de la informalidad; sin embargo es contraria su opinión cuando se les consulta si consideran si la norma es costosa y limita el crecimiento empresarial; obteniendo un 40% que piensa que sí, considerando a las gratificaciones y CTS como los ítems que generan un mayor costo al empleador, mientras un 40% que piensa que la norma no es costosa ni limita al empresario; de lo expresado podemos determinar que no existe un consenso en la Comunidad jurídica referente a este planteamiento pues es exactamente el mismo porcentaje el que considera dos posiciones opuestas, estableciendo gran dificultad al determinar la aceptación de un planteamiento teórico en su totalidad, debido a que el tema de la presente investigación es de gran discusión, evidenciándose claramente las discrepancias teóricas.

¿Cree que la aplicación correcta de la norma laboral es costosa y limita el crecimiento empresarial?-Sector Jurídico.



Con respecto al impacto económico que tiene la existencia de procesos jurídico-laborales en una empresa, el 60% considera que los procesos siempre tienen un impacto económico negativo, y un 40% considera que en menor medida dichos procesos tienen un impacto económico negativo; lo cual corrobora que el sobrecosto para la empresa se produce generalmente tras un proceso judicial, generado por la inaplicación o mala aplicación de la norma.

Con respecto a la incidencia de la informalidad, solo un 2% manifiesta que se debe a la falta de normas de la materia, sin embargo un 45% considera que se debe a un incumplimiento del empleador para favorecer su competitividad, correlativo a ello el 71% de la comunidad jurídica considera que las empresas reducen sus costos para favorecer su competitividad; este resultado representa que la Comunidad Jurídica considera que los Responsables perciben a la legislación como una carga para su desarrollo económico; no siendo esta percepción tan certera, pues como hemos visto la mayoría de los informantes no considera que deba modificarse la legislación laboral, presentando opiniones contrarias.

Con respecto a las medidas que se consideran efectivas para reducir la informalidad y fomentar la competitividad empresarial, el 50% de la comunidad jurídica considera que sería una buena medida la implementación de un programa que enseñe al empresario la aplicación correcta de la norma así como las formas de reducción que puede implementar legalmente, mientras que un 45% considera que los incentivos por formalización serían una buena medida; lo cual es positivo para la investigación, pues ambas posturas se recogen dentro de nuestra propuesta; además solo un 5% considera que se deben crear normas para reducir los costos laborales, considerando que esta no sería una solución correcta ni a largo plazo.

c.2) Sector Económico: Hemos visto que tanto los responsables como la Comunidad Jurídica encuestados en el 1er y 2do cuestionario respectivamente, manifiestan que la normativa laboral es buena y que no se hace urgente cambio alguno como medida de fomento de la formalización, debiendo trabajar a otros niveles; sin embargo ahora en los datos obtenidos por el sector económico, se registra que un 43% considera que la normativa vigente es mala, siendo una posición contraria frente a nuestros demás informantes.

A este planteamiento se suma que el sector económico considera en un 40% que la norma es costosa y limita el crecimiento empresarial, señalando a las gratificaciones y CTS como las que le generarían más costo al empresario; respaldando su posición con respecto a que consideran a la legislación como mala; asimismo el sector económico en un 53% considera que los empresarios reducen costos buscando ser más competitivos.

Valoración de la norma-Sector Económico		
Categorías	Cantidad	%
a) Muy buena	0	0
b) Buena	6	40
c) Mala	7	47
d) Muy mala	2	13
Total	15	100

A pesar de considerar a la norma costosa y valorarla como mala, el sector económico considera en un 47% que los procesos judiciales que enfrentan las empresas son los que regularmente le generan cargas económicas negativas.

4. Discusión de resultados

En la investigación titulada: “La incidencia de la informalidad laboral en Bolivia periodo 1990 -2006”, realizada por Lanza, D. (2011), se obtuvo como resultados que; los altos niveles de desempleo impulsan al crecimiento del sector informal, además los costos de regulación no permiten la incorporación de la población en el sector formal, ya que sus costos excederían a los beneficios, de ahí que nace la preferencia por evadir los impuestos y otros requisitos de formalización. Dicho resultado discrepa con lo obtenido en la presente investigación; pues si consideramos que se pudo identificar que el 60% de los Responsables de la Región desarrolla sus actividades bajo el Régimen laboral MYPE; es evidente que el mayor porcentaje de la fuerza empresarial peruana, no afronta los mismos costos laborales que una empresa contratante bajo el régimen privado común; los cuales aun siendo mínimos y habiendo surgido para fomentar la formalización, no han logrado su cometido, dando a entender que disminuir el costo laboral no es la solución correcta para fomentar la formalización; peor aún cuando un 73% de los responsables de la contratación en las empresas desconocen la norma por falta de capacitación o asesoría, motivo por el cual un 48% manifestó tener procesos judiciales de forma regular y un 44% considera que los procesos judiciales que le genera la mala aplicación de la norma ha significado un impacto económico negativo en su empresa; ¿de que serviría entonces producir nuevas normas, si la falencia es subjetiva?; probablemente el sujeto seguiría sin conocer y aplicar bien las “nuevas normas” por más beneficiosas que estas fueran, y los índices de informalidad no disminuirían, sumando a ello que la carga negativa para el trabajador que ve sus derechos disminuidos incidiría negativamente en su productividad. Asimismo hay que considerar que nuestra legislación vigente si ofrece al empresario formas para optimizar sus costos, los cuales el 68% de los responsables manifestó desconocer, además que de los que manifestaron conocer las normas que fue el 24%, la mayoría (63%) indicó no saber cómo aplicarlas.

Otro de los resultados que se observan en la investigación citada es que; en general las empresas en el sector informal son consideradas como empresas que operan fuera del marco institucional y regulatorio, sin embargo, la realidad nos indica que esto no sucede de manera uniforme y que muchos negocios o trabajadores del sector informal funcionan casi al margen de la legalidad o de la formalidad; resultado con el que si coincidimos, refiriéndonos a la empresa observada en nuestra investigación, la cual era aparentemente formal en su estructura externa, en la cual sus 150 trabajadores se encontraban registrados en planilla y con contratos vigentes, sin embargo resultó ser informal internamente, considerando que más de un 50% de sus trabajadores laboraba con contratos a plazo fijo que no le correspondían a su labor permanente, o con contratos de índole civil siendo su vínculo de naturaleza laboral (situación recurrente en

muchas empresas aparentemente formales); los cuales bajo el principio de primacía de la realidad ya se encontraban desnaturalizados, y hace prever que si dicha cantidad de trabajadores demandan la desnaturalización de su contrato y el reconocimiento del vínculo laboral, dicha empresa asumiría un gran sobre costo, autogenerado por la mala aplicación de normas; lo cual nos hace ver que la informalidad no solo está presente en pequeñas empresas o en quienes ni siquiera están constituidos como empresa; sino en empresas aparentemente formales, lo cual es un margen de informalidad que no se ha tomado mucho en cuenta en las estadísticas nacionales. Sumado a ello, tenemos que un 60% de nuestros encuestados es consciente y admite que no cumple a cabalidad con la correcta aplicación de las normas laborales; y considerando que las 25 empresas encuestadas son empresas de apariencia formal, de las cuales 15 representan el 60%; siendo que este dato respalda lo expresado previamente.

En la investigación titulada “Los sobre costos laborales y su influencia en el vínculo laboral con las empresas comerciales de la región Tumbes”, realizada por Farías, M. y Vilela, V. (2006), se llega a la siguiente conclusión; “el porcentaje del sobre costo laboral respecto a la remuneración depende de muchos factores, como antigüedad de trabajador, si la empresa desarrolla actividades de alto riesgo, si la empresa desarrolla actividades industriales, la duración de la jornada, si el trabajador tiene hijos, si la empresa otorga beneficios adicionales a los legalmente establecidos sea por negociación colectiva, por convenio individual de trabajo o por costumbre”. Es importante recalcar la actividad de la empresa, a que rubro o que sector del mercado produce para analizar técnicamente los costos que se van a utilizar y qué tipo de trabajo realiza el operario así como su antigüedad y beneficios que deberá de obtener en el transcurso del ámbito laboral”. Coincidiendo con lo manifestado por Chacaltana, J. (1999). En su artículo denominado “Los costos laborales en el Perú”; que considera que no todos los trabajadores tienen derecho a todos los beneficios dados por la ley y por lo tanto no todos cuestan igual. El análisis de la legislación lo ha demostrado, permitiendo la clasificación de los trabajadores de acuerdo a sus costos.

Coincidimos en gran medida con dicha posición, asimismo según nuestra investigación, el sobre costo laboral o costo extra-salarial varía no solo dependiendo de las características de los trabajadores; sino también es determinante el ámbito subjetivo y las teorías que el sujeto asimile, pues desde la posición que tomemos como referencia para identificar los componentes del costo laboral (costo salarial) y sobre costo laboral (costo extra-salarial), variará su calificación de costoso o no costoso; pues como analizamos en la investigación, existen posiciones muy marcadas, en las cuales algunos consideran que el costo laboral solo es la remuneración efectiva por el trabajo, dejando de lado pagos como CTS, gratificaciones, seguros y demás estipendios del trabajador, los cuales serían llamados sobre costos; y claro está que si asumimos esta posición el monto del llamado sobre costo sería altísimo; caso contrario si asumimos la posición que considera que todo estipendio recibido por el trabajador por su labor es considerado costo laboral, quedando solo como sobre costo las contribuciones e impuestos que asume el empleador; en este caso el monto valorizado del sobre costo sería mínimo en relación a la posición previa. Lo que está claro es que el costo no es único y no puede generalizarse su calificación ni pretender plantear políticas comunes para diferentes estructuras, pues se debe tener en cuenta el régimen de contratación, las condiciones subjetivas y las características propias del trabajador; ello a su vez debe ser sumado a lo expresado en la investigación titulada “Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas”, realizada por Echevarría, M y López, D. (2004); quienes evalúan el ámbito social de la determinación del costo laboral desde la perspectiva del trabajador, considerando que cuando la flexibilidad laboral es analizada desde la perspectiva de los trabajadores, tanto en su calidad de personas individuales y sociales como de ciudadanos, emergen otras dimensiones que es necesario considerar. Lo que resaltan en dicha investigación es que no hay equivalencia alguna entre los cálculos de costos económicos que se hacen para implementar medidas de flexibilidad y para demandar otras nuevas, con los cálculos de los costos sociales que implican estas medidas.

Ahora considerando la opinión del Sector Económico, que hemos recogido en la investigación; discrepamos completamente, pues los resultados de nuestra investigación nos

Llevar a afirmar que la solución al problema de informalidad y la desaceleración del crecimiento económico no es una reforma normativa flexibilizadora, sino por el contrario se debe establecer políticas de capacitación para enseñar a los empleadores a aplicar la norma laboral y hacer uso de las formas de optimización de costos permitidas por ley, en las cuales ellos demuestran muchas falencias; ello respaldado en nuestros resultados pues como expusimos; los responsables consideran en un 76% que la norma laboral es buena, por tal no debería reformarse la legislación y el sector Jurídico en un 74% considera que la normativa laboral vigente es buena, por ende no sería la solución más certera una reforma normativa que reduzca costos. Finalmente con respecto a las propuestas para reducir los índices de informalidad laboral y fomentar la competitividad empresarial, un 48% de los responsables consideran efectivo implantar un programa de capacitación que enseñe al empresario a aplicar las normas correctamente y aprenda a optimizar sus costos de acuerdo a lo permitido por ley, mientras muy de cerca un 45% considera que los incentivos por formalización y simplificación administrativa sería una buena opción; asimismo el 50% de la comunidad jurídica considera que la implementación de un programa que enseñe al empresario la aplicación correcta de la norma así como las formas de reducción que puede implementar en cumplimiento de la norma laboral sería la opción adecuada, mientras que un 45% considera que los incentivos por formalización también serían una buena medida; posturas que hemos tratado de recoger en nuestra propuesta final, a fin de que nos permita plantear una solución que si bien resultaría más tediosa y de largo plazo, esta aseguraría una vocación de permanencia en el tiempo.

5. Conclusiones

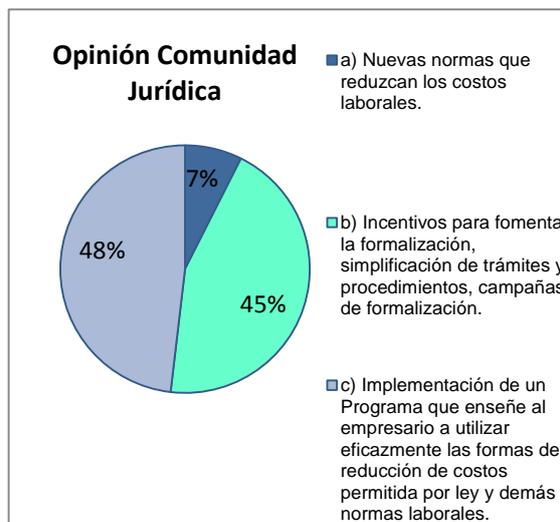
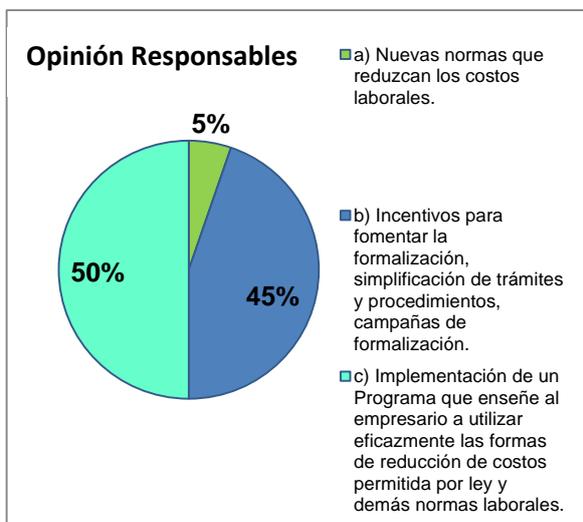
Hecha la contrastación de las cuatro sub-hipótesis, y habiendo arribado a las conclusiones parciales de cada una de las mismas, ha quedado demostrado la existencia de **empirismos aplicativos** en cuanto a la aplicación de la norma laboral vigente.

- El empleador reduce sus costos laborales para obtener un beneficio económico, pero registra empirismos aplicativos en el uso de las normas de reducción de costos, por lo que precariza la relación laboral con sus trabajadores aumentando los índices de informalidad laboral y autogenerándose sobrecargas.
- La poca capacitación en el conocimiento de las normas laborales, lleva al responsable a aplicar las normas de forma incorrecta, generándose contingencias posteriores que le representan cargas económicas; asimismo esta mala aplicación de la norma tiene como consecuencia el aumento del índice de informalidad laboral en nuestra región, y la disminución de la productividad laboral y competitividad en la empresa, lo cual incide en el crecimiento económico del país.
- El responsable no conoce las formas que la ley le otorga para disminuir sus costos en la contratación, por tal motivo considera que cumplir la norma es costoso para él y limita su crecimiento empresarial, sin embargo, esto es producto del poco conocimiento y mal manejo que tiene de las múltiples formas que puede aplicar para generar una estructura adecuada de costos en su empresa y a la par no precarizar las relaciones con sus trabajadores.
- El responsable no conoce las consecuencias negativas de su mala aplicación de la norma, la cual no le garantiza una vida empresarial prolongada, por el contrario lo mantiene en riesgo constante, no permitiéndole expandirse y crecer dentro del sector formal con mayores beneficios a largo plazo. El cumplimiento de la norma no debe ser considerado una carga económica por parte del responsable, sino una inversión que le garantice crecimiento económico y duración en el tiempo. El responsable no conoce los beneficios que le generaría ser formal.
- En referencia a la Comunidad Jurídica, tanto en el Sector Jurídico como empresarial, también registran un bajo índice de conocimiento de la norma laboral y de las formas que otorga para lograr mayor competitividad en el mercado; acrecentando los empirismos aplicativos, debido a que este sector al actuar como ente orientador, llámese asesor del responsable; si no conoce la norma a cabalidad no podrá realizar una labor de asesoría

correcta; además tampoco podrá otorgar opiniones correctamente fundamentadas; contribuyendo ello al aumento de la informalidad en el Mercado Laboral.

En base a la conclusión con respecto a los empirismos aplicativos que se evidenciaron en los Responsables y la Comunidad Jurídica, se considera que el estado debe fomentar la formalización laboral a la par de la competitividad empresarial, generando planes de acción para disminuir los índices de empleo precario que surgen por la evasión de la norma y por el mal uso o aplicación de la misma; por ello en la presente investigación se ha planteado como propuesta de Solución, una reforma aplicativa de la norma, la cual se ejecutará a través de una “**Plan de Formalización Laboral y Fomento de la Competitividad Empresarial**”, trabajado a nueve niveles (*propuesta final adjunta a nuestra investigación*), la cual someramente consiste en: *Primer nivel: Selección, preparación y capacitación del personal que actuará como ejecutor directo del plan , y difusión del programa. Segundo nivel: Mejora de condiciones económicas (beneficios para las empresas que deseen aplicar el plan de formalización). Tercer nivel: Mejora de condiciones procedimentales (trámites más simples). Cuarto nivel: Convenios de cooperación con instituciones (para operacionalizar el nivel sétimo). Quinto nivel: Análisis y diagnóstico de las empresas y el mercado laboral- inicio de ejecución del plan de acción (Este paso se podrá aplicar en las empresas que: 1. Soliciten ingresar al Plan de Formalización y se sometan a una auditoría voluntaria, 2. Aquellas que registren alguna solicitud de inspección y deseen cambiar sus multas por capacitación y 3. Aquellas que identificará el inspector como empresas de riesgo, dentro de la base de datos obtenida durante su campaña de verificación en la región). Sexto nivel: Capacitación de los empleadores y trabajadores, ejecución del proceso de formalización. Sétimo nivel: Seguimiento y vinculación empresarial. Octavo nivel: Establecimiento de criterios para la premiación anual de las empresas por fomentar buenas prácticas laborales en la región y a nivel nacional, así como establecimiento de sanciones drásticas a empresas que deliberadamente no han cumplido con la totalidad del plan de formalización. Noveno nivel: Medición de resultados (2015-2020). (La propuesta integral, descrita de forma detallada y específica fue parte del resultado de la presente investigación).*

No se consideró reformar la normativa laboral, debido a que de nuestros informantes obtuvimos que la mayoría consideraba a la norma vigente como una norma buena, la cual no registra un problema interno; por el contrario el problema se registraba en el sujeto que aplica dicha norma; además si reducíamos los costos laborales de ley, estaríamos poniendo en riesgo la integridad del Derecho Laboral como ciencia jurídica que tutela los derechos del trabajador, contraria a la posición neoliberalista que propugnaba reducir costos mediante una reforma normativa para disminuir la informalidad y ser más competitivos.



Hecha la contrastación de las cuatro sub-hipótesis, y habiendo arribado a las conclusiones parciales de cada una de las mismas, ha quedado demostrado la existencia de **Discrepancias Teóricas**, en cuanto a la valoración del costo de la norma laboral; ya que la Comunidad Jurídica, dividida en el Sector Jurídico y en el Sector Económico registran opiniones divergentes en torno al tema.

- El Sector Económico considera que los Costos laborales en nuestro país son de coste elevado, por ello limitan el crecimiento empresarial y su competitividad, siendo causantes en gran porcentaje de la informalidad que se registra en nuestro país, proponiendo para ello una reforma laboral para reducción de costos como solución al problema de la formalización. Asimismo el sector en cuanto a la determinación del costo salarial y extra-salarial se basa en una postura neoliberalista, la cual respalda que el costo salarial solo está comprendido por la remuneración por trabajo efectivo, mientras el costo extra-salarial está comprendido por todos los demás conceptos a pagar por parte del empleador; siendo claro que la adhesión a dicha postura incide en el hecho de considerar que el costo extra-salarial o sobrecosto es la mayor carga que afronta en empleador.
- Sin embargo el Sector Jurídico manifiesta que el sobrecosto se genera por la mala aplicación de la norma, constituyéndose en cargas económicas debido a los procesos judiciales posteriores; asimismo consideran que el costo laboral no limita la competitividad empresarial, respaldándose en estudios de competitividad que registran a países con altos costos por mano de obra dentro de los países más competitivos a nivel mundial; siendo que se han identificado otros factores que le pueden generar cargas económicas, como la baja productividad del trabajador o la propia ineficiencia del empleador a la hora de estructurar su sistema de normas, no eligiendo correctamente el tipo de norma a aplicar según sus características especiales como unidad productiva y las características de sus trabajadores, labor a realizar, entorno, etc.
- En cuanto a la determinación del costo salarial y extra salarial la postura jurídica es distinta, y considera que costo salarial es todo aquel costo que deriva del trabajo, siendo remuneración, gratificaciones, vacaciones, etc, y solo los impuestos y contribuciones constituyen el costo extra salarial; ante ello considera que la solución a la informalidad no sería una reforma laboral normativa, sino una aplicativa que genere políticas de buenas prácticas laborales; ya que el costo laboral no limita la competitividad empresarial, por el contrario, el empleador se genera un sobrecosto con su mala aplicación de las normas laborales, poniendo en riesgo su permanencia en el mercado.

Es clara la existencia de discrepancias teóricas, debiendo proponer soluciones que pretendan lograr la convergencia de ambos sectores, buscando eliminar las diferencias en los planteamientos descritos.

En base a la conclusión con respecto a las discrepancias teóricas que se evidenciaron en los Responsables y la Comunidad Jurídica, se ha planteado como propuesta de Solución, la creación de “Foros de Opinión” o una “Mesa Redonda”, donde se reúnan especialistas de ambos sectores y se pueda debatir lo referente a los Costos Laborales Peruanos y su incidencia en el desarrollo empresarial y en la informalidad laboral; logrando reunir a los más reconocidos profesionales tanto del Ministerio de Trabajo como del Ministerio de Economía, profesionales de las Universidades más reconocidas de nuestro país, de los Colegios profesionales, políticos y personalidades nacionales y extranjeras reconocidas en el ámbito, que respalden ambas posturas; para que se pueda crear un espacio abierto de discusión y se formalice un equipo de trabajo, en el cual se incluya además a representantes del gremio empresarial así como del gremio de protección al trabajador; de manera que se presente y analice el “Plan de formalización laboral y fomento de la competitividad empresarial”; a fin de establecer políticas específicas de difusión, y apoyo al cumplimiento del plan de acción propuesto, así como obtener compromisos de monitoreo constante por parte de los actores de ejecución del mismo.

Es necesario enfrentar la informalidad desde sus tres vertientes: **jurídica** (*mediante la reforma aplicativa planteada y resguardando la inviolabilidad del Derecho Laboral como*

Derecho Social), **económica** (promoviendo el crecimiento sin disminución de derechos y brindando herramientas al empresario para favorecer su competitividad y productividad, pues como bien sabemos la informalidad laboral también tiene un impacto negativo en la productividad empresarial, en tanto y en cuanto, los trabajadores de dichas unidades productivas, al estar fuera del marco de protección legal, no cuentan con los incentivos adecuados para ser más productivos, en vista de la precariedad de sus puestos de trabajo, de las malas condiciones de trabajo que inciden en un mal ambiente laboral, incumplimiento de normas y falta de capacitación especializada), **social** (que el trabajador sea el eje principal en el cual se basen las políticas de formalización, pues el coste económico que tiene que asumir el empresario ante una contratación formal no tiene comparación alguna con el costo social que asume el país ante grandes índices de informalidad). Hay que orientar políticas que integren las tres vertientes, equilibrando las relaciones bajo el principio protector del Derecho Laboral, que básicamente nace para ello, para regular desigualdades entre los sujetos del Derecho Laboral. Se debe integrar al sector público y privado, así como a la sociedad en general, como actores del Plan de formalización laboral y fomento de la competitividad empresarial; con la finalidad de vincularlos con la realidad y comprometerlos a ser parte de una solución integral y a largo plazo como la que proponemos, que deje de lado medidas populistas y aisladas, que tienden a ser eficaces pero no eficientes; es momento de asumir retos, por más complicados que parezcan; ¡nuestra realidad lo exige; la sociedad lo exige! y estamos dispuestos a ser operadores de dichos cambios, a ser parte de la solución.

6. Referencias

- Aguinaga, E. (2010). "Sobrecostos laborales: Mito y Realidad". Lima: Revista Peruana de Derecho de la Empresa.
- Ávalos, O. (2012). "La historia y evolución del Derecho laboral individual peruano: desde la Constitución Política de 1823 hasta la fecha". En Blog Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Recuperado desde: http://trabajoseguridadsocial.blogspot.com/2012/11/la-historia-y-evolucion-del-derecho_2148.html.
- Caldera, M; Bolívar, F; Garza, Y; Moreno, C. (2015). "Indicadores del Mercado de Trabajo". Revista Mercado de Trabajo. Extraída desde: <http://issuu.com/uftygr/docs/revista>
- Chacaltana, J. (1999). "Los costos laborales en el Perú". Perú 1999, recuperado desde: http://www.grade.org.pe/asp/orw_pub11.asp?id=106
- Diario El Comercio (2015). "El Rostro de la Informalidad Laboral en Latinoamérica". Perú: Edición 31 de Mayo.
- Echevarría, M y López, D. (2004). "Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas".
- Fariás, M y Vilela, V. (2006). "Los sobrecostos laborales y su influencia en el vínculo laboral con las empresas comerciales de la Región Tumbes" consultado en: <http://www.untumbes.edu.pe/inv/alumnos/fce/ec/tesis/pdf/rt0112.pdf>.
- García, A., Valderrama, L. y Paredes, B. (2014). "Remuneraciones y Beneficios Sociales". Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- García, N. (2007). "Costos Laborales y/o productividad"- Perú.
- Gonzales, L. (2013). "Modalidades de Contratación Laboral". Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Gonzales, L. y De Lama Laura, M. (2010). "Desnaturalización en las Relaciones laborales". Lima: Gaceta Jurídica.
- INEI (2014). "Comportamiento de la Economía Peruana en el cuarto trimestre de 2014". Extraído desde: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n01_pbi-trimestral_2014iv.pdf
- INEI (2014). La informalidad y la fuerza de trabajo, en informe sobre Producción y Empleo informal en el Perú 2007-2012. Lima.
- Lanza, D. (2011). "La incidencia de la informalidad laboral en Bolivia". Periodo 1990 -2006".

Vélez, M ; Pizarro, G; Sotomayor, N & Bossio, S. La Reducción de Costos Laborales como causa de Informalidad en la Contratación Laboral de las Empresas Privadas de Chiclayo

- MINTRA (2001). Boletín de Economía Laboral. Lima: Año 3, N° 19.
- Navarrete, A. (2014). “Régimen Normativo MYPE”. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Neves, J. (2003). “Introducción al Derecho Laboral”. (2da Edición). Lima: PUCP Fondo Editorial.
- OIT. (2014). “Políticas para la Formalización de las micro y pequeñas empresas en Colombia y Chile”. Programa de promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe.
- OIT (2014). “Experiencias recientes de formalización en países se América latina y el Caribe”. Programa de promoción de la formalización en América latina y el Caribe.
- Peñaranda, C. (2014). “Sobrecostos Laborales del Perú entre los más altos en Latinoamérica”, en Revista La Cámara, 608.
- Quiroz, L. (2013). “Movilidad, asignación por educación y otros conceptos no remunerativos”. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Quiroz, L. (2014).” Nuevas Formas de Contratación Laboral”. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J. (2015). “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú.” Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Zavaleta, R. (2002). “Los costos Laborales en Perú”. Extraído desde: <http://www.derechocambiosocial.com/RJC/REVISTA4/costos.html>.