

Algunos empresarios están preocupados por los cambios en la competencia en el nivel mundial y están proponiendo cambios en la regulación laboral, indicando que los costos laborales son muy altos en el Perú². El contexto en que aparecen estas propuestas es importante, pues surgen en un momento que se incrementa la competencia internacional, por el ingreso de China en los mercados donde colocamos algunos de nuestros productos. Al mismo tiempo, es un momento en que justamente la actividad exportadora y la producción, en general, han crecido.

En cualquier caso, cabe señalar que en los últimos tiempos, subir o bajar los derechos, beneficios o costos asociados a la mano de obra siempre ha sido el denominador común de los debates laborales. Eso ocurre porque, en el caso peruano, la regulación laboral se sustenta en un equilibrio en el cual se tiene una relativa alta participación del Estado en la protección del trabajador y una muy baja protección derivada de acuerdos entre las partes de la relación laboral. Así, dependiendo de quién está en el poder, siempre se termina discutiendo si se debe bajar, mantener o subir la protección. Es necesario resolver este “equilibrio precario”, pero ciertamente se trata de un tema de largo plazo, que debe ser pensado con cuidado, pues se requiere primero fortalecer la capacidad de negociación entre las partes.

Costos laborales, informalidad y competitividad

Actualmente existen varias propuestas de reforma laboral y todas ellas mencionan entre sus objetivos, con

«...en los últimos tiempos, subir o bajar los derechos, beneficios o costos asociados a la mano de obra siempre ha sido el denominador común de los debates laborales»



Foto: A trabajar

mayor o menor énfasis, la reducción de la informalidad y el incremento de la competitividad. A continuación comentamos estos temas con estadísticas recientes.

Informalidad³

La discusión sobre informalidad ha hecho uso de un dato bastante utilizado: “dos tercios de los tra-

1/ El autor desea agradecer los valiosos comentarios de Norberto García, Javier Iguíñiz, Miguel Jaramillo, Jorge Toyama, Francisco Verdera, Gustavo Yamada y los asistentes a un taller de discusión organizado por el CIES. Las opiniones en el presente artículo son de entera responsabilidad del autor. jchacaltana@gmail.com.

2/ Esta afirmación es discutible. El indicador que la sustenta es el nivel de los costos adicionales al salario (a cargo del empleador) como porcentaje del salario. En realidad, lo que interesa para la competitividad de las empresas es el costo total de la mano de obra (en dólares o por unidad de producto). Cómo se distribuye ese costo total entre salario y no salario, depende de las circunstancias de cada empresa y cada país. Para una discusión más detallada, véase García, Norberto (2004). “Productividad, competitividad y empleo: un enfoque estratégico”, en García, Norberto *et al.* *Políticas de empleo en Perú*. Tomo I. Serie Diagnóstico y Propuesta, 11. Lima: CIES, pp. 81-219).

3/ Existe discusión sobre el concepto de informalidad. Aquí lo utilizaremos como se le entiende en el lenguaje común, es decir, como no cumplimiento de normas, dado que este concepto es el que más se ha discutido en los meses recientes.

bajadores no tiene ningún beneficio y hay que hacer algo para darles al menos algunos". Este dato, en realidad, es mayor o menor dependiendo de quién lo mencione⁴.

Es clara la necesidad imperiosa de hacer algo para incrementar la formalización de los trabajadores informales. La discusión radica en el cómo. La recomendación de política, actualmente en debate, plantea que dado que muchos trabajadores no tienen acceso a ningún beneficio, estos deben reducirse para que sean pagables a todos los trabajadores. Este argumento es bastante directo, pero asume que la reducción de los beneficios laborales (flexibilización) en el sector formal genera automáticamente formalidad para los trabajadores del sector informal. Es una predicción que parece intuitiva; sin embargo, en la realidad, no existe un estudio en el país que compruebe estadística y científicamente esta relación. Por el contrario, la escasa evidencia existente no parece apoyar esta hipótesis (véase el gráfico 1).

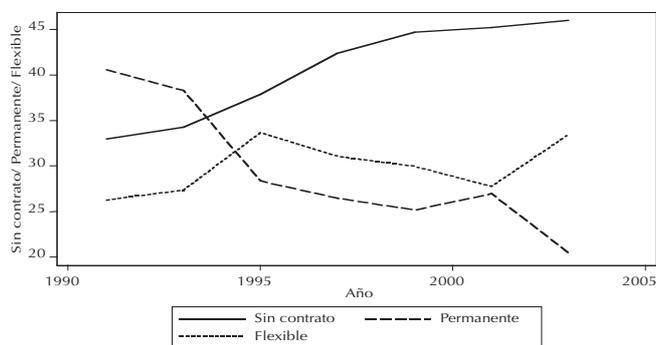
4/ Por ejemplo, otro dato bastante utilizado es que "menos del 15% de los trabajadores son formales". Este dato resulta de comparar los registros de planilla del Ministerio de Trabajo (alrededor de un millón de trabajadores) con la PEA ocupada urbana. Hay que señalar, sin embargo, que el dato de registro de planillas del Ministerio considera solo a los trabajadores en planillas de las empresas privadas de más de 5 trabajadores. Además, se trata de un autoreporte de las empresas y tiene una elevada tasa de subreporte, especialmente en modalidades contractuales no permanentes. En cualquier caso, si el dato de registro de planillas del Ministerio es comparado con la PEA asalariada en empresas privadas de todo el país (alrededor de 3,5 millones de personas), el porcentaje de formalidad supera el 28% y si se le compara con la PEA asalariada privada en empresas de más de 5 trabajadores (poco más de dos millones), el porcentaje se eleva a casi 50%.

5/ Si se compara la situación actual con la de inicios de 1990, se puede concluir que los costos no salariales a cargo del empleador como proporción del salario también cayeron: reducción de 6% en el pago de pensiones por traslado de ese pago al trabajador, la reducción de 5% en el impuesto al Fonavi o Solidaridad y la reducción en la contribución al Senati, que pasó de 1,5% de un salario a 0,75%. Lo que subió fue la contribución a EsSalud, de 6% a 9%. En el balance, hubo una reducción de más de 8 puntos porcentuales. A esto hay que sumar que muchos empleadores han adecuado su dotación de trabajadores hacia modalidades de contratación con menos costos laborales, con lo cual la reducción sería aun mayor.

6/ En Chacaltana, Juan [(2001). "Reforma en la contratación y el despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas", en *Economía*, vol. 24, N° 48. Lima: PUCP, diciembre, pp. 149-150] se sostiene que este comportamiento se puede deber a que la mayor cantidad del empleo generado en los años 1990 ocurrió en las pequeñas empresas y que, junto con la flexibilización, se produjo una drástica reducción del papel de las instituciones del mercado de trabajo (sindicalización y autoidad laboral).

Gráfico 1

Lima Metropolitana: evolución del empleo asalariado privado según modalidad contractual



Fuente: MTPE (1990-2003). *Encuestas de Hogares Especializadas en Empleo*. Lima: MTPS
Elaboración propia

En efecto, si se considera, por ejemplo, la flexibilización del mercado de trabajo ocurrida en la década de 1990 —que redujo los costos de contratación y despido—, se observa que una mayor flexibilización ha estado acompañada de una mayor informalidad en el empleo asalariado privado⁵. Esta evolución ha ocurrido a pesar de que en la década de 1990 hubo crecimiento económico significativo, por lo menos hasta el año 1997⁶.

Otro ejemplo es el de la Ley de Formalización de la pequeña empresa, promulgada durante el actual Gobierno. Esta ley creó un régimen laboral especial con menores costos laborales para el sector de los pequeños negocios, donde radica la mayor cantidad del empleo asalariado informal. A pesar de ello, a casi dos años de su creación, del universo total existente, que es bastante amplio, solo mil trescientos

«...si se considera, [...] la flexibilización del mercado de trabajo ocurrida en la década de 1990 —que redujo los costos de contratación y despido—, se observa que una mayor flexibilización ha estado acompañada de una mayor informalidad en el empleo asalariado privado»

pequeños negocios se habían registrado en este régimen. Este resultado no es sorprendente. La "Ley Pyme" concibe a la informalidad laboral como independiente de la informalidad en otros aspectos, como la tributación o los registros, y por lo tanto no define incentivos en estos otros campos, que son probablemente los más importantes.

Algo falla, entonces, en esta teoría de que los costos laborales son los principales responsables de la informalidad. Sin embargo, en esta discusión falta incorporar los resultados de las investigaciones que se han desarrollado en los últimos 30 años sobre este tema (Tokman 2004)⁷; que señalan que la informalidad es producto de factores económicos de contenido estructural (amplio excedente de mano de obra unido a baja y heterogénea productividad) y que los factores legales influyen, pero en adición a los de largo plazo. Aun más, los temas legales de mayor importancia pasan primero por el lado de los impuestos y los registros. A esto habría que añadir los enormes problemas de cumplimiento de la legislación laboral, debido a una autoridad del trabajo actual claramente disminuida.

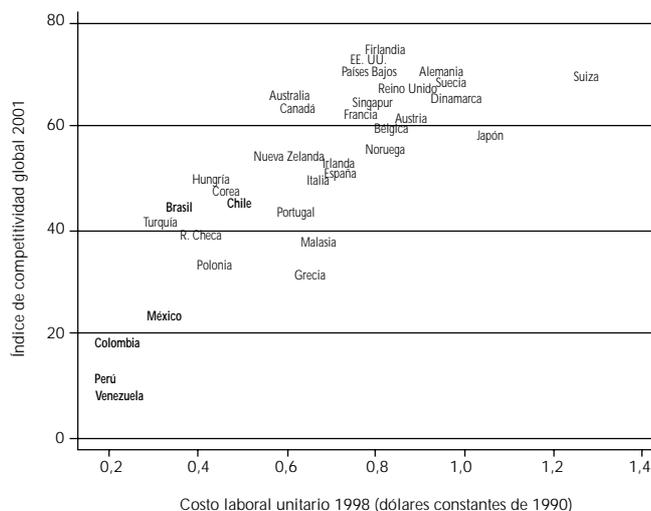
Así, no es correcto afirmar que con solo reducir los costos laborales se formalizará el gran contingente de informales existentes en el país⁸. La informalidad –si se le entiende como no cumplimiento de reglas–, en realidad, expresa un problema mayor: la escasa calidad de los empleos que desarrollan las empresas que justamente incumplen la legislación. Si se suben o bajan los costos laborales, esto no necesariamente mejora la calidad de esos empleos, y eso es lo más importante.

Competitividad

El otro objetivo indicado en las propuestas de reforma se refiere a que menores costos laborales incrementarían la competitividad de las empresas. Esto es posible, pero no es lo deseable. Diversos analistas han expresado que la mejor manera de ganar competitividad es a través de la inversión en innovación tecnológica, más y mejor infraestructura económica, más capacitación de la mano de obra, menores costos de transacción en los mercados de productos, etc. En las últimas décadas no nos hemos preocupado, como país, por estos factores que constituyen la base de la competitividad de las naciones y, como es usual, solo ante la inminente llegada de la competencia internacional aparecen algunas ideas, mas estas son de corto plazo, reducen los beneficios de los trabajadores y pueden terminar desincentivando la productividad laboral.

Gráfico 2

Competitividad y costo laboral unitario*



* En el eje vertical se presenta un índice de competitividad: el índice más alto corresponde al país más competitivo.

Fuente: WEF (2002). *Global Competitiveness Report 2001-2002*. Oxford: Oxford University Press; OIT (2003). *Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2001-2002*. Ginebra: OIT.

La experiencia internacional muestra que los países más competitivos son también aquellos en donde la mano de obra es más productiva, por su mayor calidad y potencial para crear valor. Como consecuencia de esto, la competitividad no necesariamente se opone a los costos laborales. Para ver esto, se puede utilizar los conocidos *rankings* de competitividad publicados por el World Economic Forum (WEF) y correlacionarlos con los datos de costos laborales unitarios que publica la OIT (véase el gráfico 2)⁹.

Lo que se observa es que los países que ocupan los primeros lugares en el *ranking* de competitividad cuentan también con costos laborales unitarios más elevados, seguramente porque, como hemos dicho, se trata de mano de obra de mayor calidad, calificación y desempeño, lo cual a su vez incentiva el cambio y las innovaciones en el puesto de trabajo.

7/ Tokman, Víctor (2004). *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.

8/ Además, se debe recordar que el efecto de los costos laborales en el empleo ocurre a través de la elasticidad salario empleo, la cual, según diversas estimaciones, es bastante baja en el Perú. Este es un tema en el que la comunidad académica debería involucrarse más.

9/ Cabe precisar que esta es una comparación de corte transversal. Un análisis más detallado involucraría un seguimiento en el tiempo de esta relación.



Foto: CIES

Hacia una agenda laboral

Así, disminuir los costos laborales no salariales de los trabajadores formales actuales no parece constituir el elemento principal para reducir la informalidad y mejorar la competitividad en el país. A pesar de ello, ¿significa esto que no es necesario modificar la regulación laboral? ¿Cuál debe ser el sentido de los cambios? Consideramos necesario empezar a debatir una agenda de reforma laboral, con propuestas que aspiren a consensos, razón por la cual estas deben elaborarse con un elevado respeto por las partes, a través del diálogo y sin imposiciones. Por ejemplo, es altamente probable que los trabajadores for-

10/ Como se sabe, la rotación laboral se ha triplicado en la última década como consecuencia de los cambios en los procesos de producción (que son actualmente más flexibles), pero seguramente también como resultado de la flexibilización ocurrida a inicios de los años 1990. Hacia 1996, solo un 50% de los trabajadores tenía empleo 12 meses seguidos.

11/ En promedio, un trabajador peruano actual produce alrededor de 5 mil dólares al año. Eso representa poco más de 400 dólares al mes, de lo cual hay que pagar a todos los factores de producción. No es sorpresa, entonces, que el salario medio de la economía sea de 200 dólares mensuales, aproximadamente. Es necesario y urgente elevar la productividad del trabajo. Una discusión más detallada sobre este tema, se puede encontrar en Chacaltana, Juan (2005). "Productividad del trabajo en Perú: una mirada desde la economía laboral", Documento de Trabajo. Lima: OIT.

12/ Según la definición de informalidad de la OIT, que también es utilizada por el MTPE. Si utilizamos una definición legalista, esa cifra asciende a 67%.

males actuales no aceptarán un incremento de sus remuneraciones a cambio de reducciones en sus beneficios, pues es claro que una propuesta de este tipo aceleraría aun más los niveles de rotación existentes en el mercado de trabajo y sería altamente rentable para los empresarios despedir trabajadores, aun con costos de despido alto, para luego contratar a otros o a los mismos con salarios más reducidos¹⁰.

Una propuesta de reforma en la regulación laboral debería ser pensada para todos los segmentos del mercado laboral peruano, que es altamente heterogéneo y fragmentado, y tratar de fomentar la productividad del trabajo¹¹. Existen diversos temas que se han mencionado, en algunos de los cuales se puede alcanzar consenso con mayor rapidez que en otros. En esta sección interesa destacar tres aspectos que nos parecen clave:

Pensar en esquemas de inclusión para los informales

Ciertamente, hay que pensar cómo incluir a los informales en la regulación laboral, para lo cual es necesario conocer quiénes son los informales. La discusión actual se ha concentrado en el empleo asalariado, olvidando que el grueso del empleo en el país es no asalariado, grupo que está conformado por trabajadores independientes, trabajadores familiares no remunerados y trabajadores del hogar¹² (véase el cuadro 1). El empleo no asalariado representa el 56% del empleo total y explica el 77% del empleo informal.

Mirando estas cifras, resulta claro que reducir los beneficios laborales de los trabajadores del sector asalariado formal de empresas grandes, no mejorará las condiciones de trabajo ni la formalidad del empleo en los independientes, las trabajadoras del hogar o los trabajadores familiares no remunerados. En el caso de los trabajadores independientes, que son la mayoría en este grupo, estos no tienen ni siquiera empleador. Los determinantes de la alta proporción del empleo no asalariado en el Perú son de corte es-

«Una propuesta de reforma en la regulación laboral debería ser pensada para todos los segmentos del mercado laboral peruano, que es altamente heterogéneo y fragmentado, y tratar de fomentar la productividad del trabajo»

Cuadro 1

Perú urbano 2001. Composición del empleo y cobertura de la legislación laboral

	Empleo total		Régimen laboral	Solo asalariados privados	
Total ocupados	100%				
Asalariados públicos	10,5%	←	Ley de Empleo Público	100%	
Asalariados privados	33,3%				
Micro empresa (1-10 trab)	17,8%	←	Ley Pymme	53%	
Pequeña empresa (11-50 trab)	6,4%	}	Régimen "general" (numerosas excepciones)	}	
Empresa mediana (51-99 trab)	1,6%				19%
Empresa grande (100 a + trab)	7,5%				5%
				23%	
No asalariados					
Patrones	5,8%	←	No es trabajador		
Independientes	37,6%	}	No tienen ley		
Trabajo familiar no remunerado	7,8%				
Trabajadores del hogar	4,8%	←	Ley Trabajadores del Hogar		

Fuente: INEI (2001). ENAHO-IV trimestre. Lima: INEI.
Elaboración propia.

tructural y hasta cultural; y, ciertamente, el aporte de los costos laborales a cargo del empleador no es el elemento principal¹³.

Hay que añadir, además, que casi toda la regulación laboral está pensada para trabajadores dependientes. Dentro del sector no asalariado, solo las trabajadoras del hogar cuentan con algún tipo de regulación, mientras que en el caso de los trabajadores independientes —el grueso del empleo no asalariado— no hay regulación en absoluto y ni siquiera cuentan con una adecuada representación en el Consejo Nacional del Trabajo. Aquí hay, claramente, una gran brecha entre la realidad y la legislación¹⁴. Es ciertamente difícil pensar en esquemas de regulación para los trabajadores no asalariados. Sin embargo, eso no excluye la responsabilidad del Estado para con ellos, especialmente en aspectos básicos como protección social —especialmente en el tema de la salud ocupacional— y previsión social. No hacerlos también impone, tarde o temprano, costos a la sociedad.

En cualquier caso, otro tema importante, que el cuadro 1 añade, es que si nos concentramos en el ámbito de aplicación de la regulación laboral, al interior del sector empleo asalariado privado (lado derecho del cuadro), el 53% de los trabajadores trabaja en microempresas, que ya cuentan con un régimen laboral especial, con costos laborales menores. Por tanto, el ámbito de aplicación de las reformas propues-



Foto: CIES

13/ Los determinantes de la alta proporción de no asalariados han sido analizados en Figueroa, Adolfo [(1993). "La naturaleza del mercado laboral". Lima: PUCP] y Verdera, Francisco [(1998). *Trabajadores a domicilio en el Perú*, Documento de Discusión 28. Ginebra: OIT].

14/ La realidad de este sector es bastante particular. Por ejemplo, la legislación laboral usualmente asume que los trabajadores son remunerados en función del tiempo trabajado; mientras que en el sector de trabajadores independientes, la norma es que se remunere por pieza, producto o hasta según el nivel de las ventas.



Foto: CIES

tas se refiere solo al 47% de los asalariados privados (15,5% del empleo total) que se encuentran en el denominado "régimen laboral general" que, a decir verdad, no es tan general porque, según algunos estudios, tiene numerosos casos especiales (para diferentes tipos de trabajadores)¹⁵.

Diálogo social

La única vía para avanzar en el debate actual –que está largamente polarizado– es el diálogo. Un viejo principio en economía dice que un cambio constituye una mejora en el bienestar de la sociedad, si la mejora de uno no se basa en el empeoramiento de otro o, en todo caso, si la mejora de uno es clara-

15/ Hay que añadir, además, que de este 47% de trabajadores asalariados privados del régimen laboral general, solo uno de cada cuatro está contratado de manera permanente. El resto se encuentra contratado en modalidades flexibles y algunos trabajan sin contrato.

16/ En rigor, como recuerda Francisco Verdura, existe una teoría en la que los empleadores pueden tener preferencias o "gustos" por soluciones no competitivas; pero, al mismo tiempo, predice que en estos casos se debe pagar una penalidad por ese comportamiento. Esto, según él, estaría a la base de la racionalidad de la indemnización por despido arbitrario.

17/ Además, actualmente en ciertos casos, el trabajador puede apelar al Tribunal Constitucional y optar por la reposición [Toyama, Jorge (2004). "Impactos de las sentencias del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo (2002-2004)". Documento presentado en la Conferencia de Economía Laboral. Lima, 22 y 23 de noviembre].

mente mayor que la pérdida de otro. En el caso que nos ocupa, los empresarios proponen cambios y los trabajadores no quieren recortes en sus derechos. ¿Se pueden conciliar ambas posiciones? Consideramos que esto es posible en ciertos puntos específicos, que se pueden identificar si se relajan las desconfianzas mutuas y se establece un diálogo directo entre las partes. Un ejemplo en esta dirección puede ser el tema de los costos de despido, que es altamente polémico. Algunos sectores empresariales han solicitado que los costos de despido se reduzcan, con el argumento que desincentiva la contratación formal, lo cual es correcto desde el punto de vista económico. Sin embargo, están concentrando su solicitud y atención en el despido **arbitrario**, lo cual no es correcto porque atenta contra la necesidad de los trabajadores de desempeñarse de manera tranquila en su trabajo y de saber que si trabajan bien pueden conservar sus empleos. Los trabajadores también necesitan reglas de juego estables.

La teoría económica indica que las empresas deben tener facilidades para ajustar el tamaño de sus plantas cuando las circunstancias lo demanden (básicamente por causas económicas), pero ninguna teoría económica dice que las empresas deben despedir **arbitrariamente**¹⁶. En la legislación laboral peruana actual existen causas económicas de despido que no representan costos a los empresarios, pero tienen serios problemas de implementación. Por ejemplo, las empresas solo pueden apelar a estas causas para reducir por lo menos 10% de su personal, como si las necesidades de ajuste de personal ocurrieran en proporciones fijas. Por lo demás, el trabajador siempre puede apelar ante el Poder Judicial y como este es poco predecible, algunos empleadores buscan la ruta más simple del despido arbitrario¹⁷. Sin embargo, esta ruta no es la correcta y es altamente conflictiva porque acentúa la asimetría en el poder de negociación de las partes de la relación laboral. La vía correcta es reformar el despido justificado, especialmente aquel originado por razones económicas.

*«...el despido **arbitrario**
[...] atenta contra la
necesidad de los trabajadores
de desempeñarse de
manera tranquila en su
trabajo [...]. Los trabajadores
también necesitan reglas de
juego estables»*

Propuestas como estas deben ser discutidas ampliamente, pero esto solo ocurrirá en un proceso de diálogo social abierto y con respeto por ambas partes de la relación laboral. El escenario ideal para este diálogo sería el Consejo Nacional del Trabajo, aunque ciertamente habría que repensar el tema de representatividad de las partes en este foro. Por ejemplo, los trabajadores del sector informal y de las pequeñas empresas no están adecuadamente representados.

Incentivar relaciones laborales de larga duración

La legislación laboral actual promueve relaciones de trabajo de corto plazo, lo cual desincentiva variables como la capacitación laboral y, con ello, la productividad laboral y la competitividad de las propias empresas (Chacaltana y García 2001)¹⁸. Es necesario, por tanto, pensar en esquemas que promuevan relaciones de largo plazo. Nótese que no estamos hablando de estabilidad laboral sino de relaciones laborales de largo plazo, que se sustentan en mecanismos modernos de incentivo a la productividad.

Uno de los incentivos para la generación de relaciones de trabajo de largo plazo es la promoción de la capacitación laboral en las empresas. Se ha observado que las empresas valoran y contratan, por más tiempo, a aquellos trabajadores que ellas mismas capacitan. Sin embargo, tienen pocos incentivos para capacitar porque, si los trabajadores dejan la empresa, sus inversiones se pierden. Este es un fenómeno conocido en economía laboral y se trata básicamente



Foto: CIES

«La legislación laboral actual promueve relaciones de trabajo de corto plazo, lo cual desincentiva variables como la capacitación laboral y, con ello, la productividad laboral y la competitividad de las propias empresas [...]. Es necesario, por tanto, pensar en esquemas que promuevan relaciones de largo plazo»

te de un problema de derechos de propiedad. Para resolverlo, es necesario algún tipo de mecanismo de incentivo a la capacitación. Por ello, diversos países han recurrido a mecanismos que pasan por el sistema tributario, sean estos de tipo contributivo o deductivo. Los casos más conocidos (Malasia y Chile) permiten que las empresas deduzcan de sus impuestos parte de las inversiones que realizan en capacitación, hasta por un monto determinado (1% de la planilla en ambos casos). Para asegurarse que estas inversiones sean reales (no ficticias), al mismo tiempo, han creado registros de entidades de capacitación solventes y solo en estas es posible acceder a estos beneficios. Esto, además, resuelve otro problema conocido en el mercado de capacitación: la calidad del servicio transado se conoce mucho después de haberlo consumido.

A manera de conclusión

La agenda de reforma laboral que se ha estado discutiendo recientemente ha estado muy concentrada en el tema de los costos laborales, tema que cobra importancia, pero en el margen, para la determinación de variables complejas y de larga data, como la informalidad y la baja competitividad del país. La poca evidencia que existe permite decir que reducir los costos laborales no necesariamente generará cambios importantes en estas variables y que más bien son otros factores —como, por ejemplo, la productividad del trabajo— los que deben ser atendidos para que estas variables se modifiquen de manera significativa.

18/ Chacaltana, Juan y Norberto García. (2001). *Flexibilización laboral, capacitación y productividad*. Lima: OIT.

«...es importante ordenar y simplificar la numerosa y compleja cantidad de modalidades de contratación existentes»

Esto no significa, por cierto, que la regulación laboral actual sea la óptima; por tanto, es necesario discutir una agenda laboral equilibrada. La discusión, por lo menos la académica, indica que existen algunos puntos donde se puede alcanzar el consenso rápidamente, como la necesidad de impulsar la capacitación de la mano de obra más allá de los programas que actualmente existen. También es necesario pensar en esquemas más amplios para incluir a los informales —en donde el empleo independiente y el trabajo familiar conforman los mayores grupos— y aunque la regulación laboral en sentido estricto no tiene mucho espacio en este grupo de trabajadores, esquemas de protección y previsión social son más

que relevantes. En el terreno de la legislación del empleo asalariado, existe consenso en que se debe mejorar la inspección laboral, más allá del convenio con la Sunat firmado recientemente, ya que la mayoría de las infracciones a la legislación laboral ocurre en empresas pequeñas y el Ministerio de Trabajo no tiene la capacidad ni los recursos para enfrentar este problema. Ciertamente, habría que repensar también la Ley Pyme. Además, es importante ordenar y simplificar la numerosa y compleja cantidad de modalidades de contratación existentes.

Por otro lado, hay otros temas, menos consensuales, que necesariamente deben ser abordados a través de un proceso de diálogo, con un Consejo Nacional de Trabajo más representativo de ambas partes. En el documento hemos planteado, a manera de ejemplo, la necesidad de concentrar la atención en las trabas para el despido justo, antes que solicitar facilidades para el despido arbitrario. Si este tema se puede debatir, los otros también.