



OP 5

Crear las condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno

El OP5 busca un mercado de trabajo eficiente e institucionalizado para reducir la brecha existente entre las necesidades de los empleadores y las competencias de la fuerza de trabajo. Así, se aprovecharía y canalizaría el talento de todos los peruanos hacia empleos más productivos, formales y en condiciones dignas.

Las medidas del OP5 parten de aspectos que ha exhibido el mercado laboral peruano persistentemente durante los últimos años: altos niveles de informalidad, una elevada concentración del empleo en unidades empresariales de baja productividad, la coexistencia de múltiples regímenes laborales y el uso generalizado de canales informales de búsqueda de empleo.

Lineamientos de política del objetivo prioritario 5

1. Generar y mejorar los mecanismos para el tránsito de la informalidad a la formalidad en el empleo, con mayor productividad.
2. Revisar y adecuar el marco regulatorio y los servicios de empleo en función a las necesidades del mercado laboral, considerando el diálogo entre empleadores, trabajadores y gobierno.
3. Mejorar los procesos de fiscalización del cumplimiento de obligaciones laborales y vigentes

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) lideró la formulación de las medidas que se focalizan en tres aspectos esenciales: i) la promoción de mecanismos de tránsito hacia la formalización; ii) la modernización del marco regulatorio considerando las características y cambios por los cuales atraviesa el actual mercado laboral peruano y iii) la mejora en los esfuerzos de fiscalización para el cumplimiento de la normativa vigente. En tal sentido, las medidas consideradas son:

FOTO: ANDINA



Medida de política 5.1: Actualización del marco normativo laboral

Durante las últimas décadas la economía peruana se ha encontrado expuesta a nuevas tendencias tecnológicas globales y a cambios sustantivos en su matriz productiva. No obstante, el marco legal que rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores no ha sido adaptado para afrontar de manera óptima los desafíos que ofrece este nuevo contexto tecnológico y productivo.

Para ello, se plantea una medida que consiste en actualizar el marco normativo laboral vigente. En particular, se propone otorgar mayores contenidos al reglamento del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento de Empleo, en relación a aspectos como la determinación prorrateada mensual de beneficios laborales tras acuerdos con el empleador, la definición de la situación económica habilitante para la terminación colectiva de contratos de trabajo, la implementación de un procedimiento de evaluación médica para declarar la invalidez absoluta permanente, la digitalización de boletas de pago y otros documentos para el trabajador, entre otros.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Prepublicación del decreto supremo (Oct-2019)	Revisión del impacto de los cambios normativos propuestos en el marco de la modificación del reglamento del Decreto Legislativo 728 Proyecto de ley general de trabajo	Aprobación del Reglamento de la Ley General de Trabajo	Revisión del impacto de la aplicación de la Ley General de Trabajo
Decreto supremo que modifica el reglamento del Decreto Legislativo 728 (Dic-2019)			

Medida de política 5.2: Jornada a tiempo parcial

La flexibilidad otorgada por la creación de nuevas formas de negocio hace necesaria una revisión de las relaciones laborales a tiempo parcial. La medida apunta a permitir la celebración de contratos más acordes a las necesidades de los trabajadores, sin que implique la pérdida o el menoscabo de sus derechos laborales. En efecto, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a 2017, al menos nueve de cada diez trabajadores que realizan jornadas a tiempo parcial lo hacen sin contrato alguno, otorgando indicios de que este marco legal no se ajusta a las preferencias de este segmento de la fuerza laboral. Por ello, la medida considera la modificación del Reglamento del Decreto Legislativo 728 en lo concerniente a la jornada a tiempo parcial sujeto a cálculo semanal. Esta propuesta es especialmente relevante para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, pues la población femenina representa el 54,5% de personas con un empleo a tiempo parcial como ocupación principal.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Prepublicación del decreto supremo (Oct-2019)	Revisión del impacto del cambio normativo		
Decreto supremo que modifica el reglamento del Decreto Legislativo 728 (Dic-2019)			



FOTO: DIFUSIÓN

Medida de política 5.3: Teletrabajo

Las tecnologías de la información permiten a los trabajadores desempeñar muchas de sus funciones desde el hogar e incluso de manera móvil sin que esto implique pérdidas en productividad. Asimismo, permite la mejor adecuación de los empleados al resto de sus actividades, al tiempo que genera ahorros y externalidades positivas producto de los menores costos de movilización en transporte.

Pese a estos beneficios, la adopción de esta modalidad de contratación en el Perú es aún limitada en comparación con otros países de la región. Por ello, esta medida busca revisar y actualizar la regulación de teletrabajo para fomentar la adaptabilidad del trabajo a las distintas condiciones de vida y tendencias del futuro del mercado laboral mediante la modificación de la Ley 30036.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Proyecto de ley que modifica la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo (Dic-2019)	Nueva ley que regula el teletrabajo aprobada	Implementación de piloto en el sector público	Revisión de impacto de la nueva regulación del teletrabajo y sus pilotos, en diversos grupos poblacionales (hombres, mujeres, personas con discapacidad, etcétera)
	Reglamento de la nueva ley aprobado mediante Decreto Supremo		

OBJETIVO PRIORITARIO -5

Medida de política 5.4: Modernización del régimen MYPE

Si bien el porcentaje de micro y pequeñas empresas (MYPE) informales ha disminuido en los últimos años, pasando de 65,1% en 2012 a 48,0% en 2017, la informalidad tributaria y laboral sigue siendo la característica principal de las MYPE.

A pesar de que las empresas con menos de diez trabajadores concentran el 72,4% de los trabajadores asalariados privados; a 2018, solo el 8% de los trabajadores formales del sector privado son contratados bajo el régimen especial de la microempresa. Ante esta situación, se plantea modernizar el régimen MYPE a partir de dos componentes. Primero, la revisión del marco normativo del régimen MYPE. Segundo, la creación de programas de acompañamiento que permitan el paso de las empresas a la formalización de manera sostenida.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Propuesta del Decreto Supremo para la modificación del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo que incorpore los convenios de formalización con MYPE (Nov-2019)	Proyecto de ley que reformule el sistema de aseguramiento en salud y pensiones de las MYPE	Revisión de impacto de la ley que reformule el sistema de aseguramiento en salud y pensiones de las MYPE	
Cuatro centros de formalización implementados (Dic-2019)	14 centros de formalización laboral implementados	24 centros de formalización implementados	



FOTO: PRODUCE

Medida de política 5.5: Mejora del marco legal de modalidades formativas

El mercado laboral juvenil se ha caracterizado en los últimos años por un aumento de la tasa de desempleo, alta informalidad e inadecuación ocupacional. La razón principal de este deterioro en las condiciones laborales juveniles es la dificultad que presentan los empleadores para conseguir empleados con las competencias y habilidades requeridas para cubrir sus puestos laborales, debido sobre todo a asimetrías de información y al bajo nivel de capital humano de la fuerza laboral juvenil.

El régimen laboral de modalidades formativas ofrece una oportunidad de articular la formación con el mundo laboral y el desarrollo de competencias y habilidades en el trabajador. Sin embargo, la adopción de esta modalidad por parte de las empresas ha sido mínima, concentrándose principalmente en la formación de personas. La presente medida busca mejorar el marco normativo para una mayor adopción de esta modalidad con la finalidad de aumentar la empleabilidad y bienestar de los jóvenes.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Proyecto de ley que modifica la Ley 28518 (Dic-2019)	Proyecto de ley aprobado e implementado	Evaluación del impacto de las modificaciones a la Ley 28518	

Medida de política 5.6: Reestructuración de programas de inserción y promoción de empleabilidad

Según la Encuesta Nacional de Habilidades para el Trabajo (ENHAT), la ausencia de habilidades socioemocionales en los postulantes es la segunda causa que dificulta la contratación de un trabajador, por encima de la ausencia de formación técnico/académica (32.3% de las vacantes de difícil cobertura frente al 22,7%). En algunas ocupaciones como vendedores, servicios, profesionales, científicos e intelectuales, la ausencia de habilidades socioemocionales es una de las causas que obstaculiza la contratación en nueve de cada diez puestos de difícil cobertura.

Ante tal escenario, se propone fortalecer las capacitaciones en competencias básicas y transversales para el empleo (CBTE), lo que implica desarrollar competencias cognitivas y socioemocionales de personas en situación de vulnerabilidad en los diferentes programas brindados por el MTPE. Así, la propuesta también incorpora la reestructuración de los programas de empleo con los que cuenta el MTPE, para optimizar el impacto que poseen en la población beneficiaria.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Resolución ministerial que aprueba los lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de empleabilidad (Dic-2019)	Plataforma informática para el desarrollo y formación de CBTE implementada	Evaluación de la implementación de las CBTE en los programas para la empleabilidad	
Decreto supremo que aprueba la reestructuración de los programas (Dic2019)			

Medida de política 5.7: Modernización del Servicio Nacional de Empleo

Según la ENHAT, el 47% de las empresas en el Perú enfrentan dificultades al cubrir una vacante de forma adecuada, y el 76% de estas vacantes difíciles de llenar se explica por la falta de habilidades de los candidatos. Sin embargo, apenas el 7% de las empresas utilizan los servicios públicos de bolsa de trabajo, al tiempo que solo el 18% de la población conoce la existencia de Centros de Empleo, lo que agrava el descalce entre la oferta y demanda laboral.

La medida considera el fortalecimiento y ampliación de la cobertura territorial de la Red Nacional del Servicio Nacional de Empleo en Gobiernos Locales mediante la implementación de centros de empleo fortalecidos en las 25 regiones del país. El proceso incluirá el rediseño de las bolsas de trabajo y la creación de sistemas de perfilamiento que mejoren la intermediación laboral y permitan la mejor inserción de los usuarios. Ello se complementará con el fortalecimiento y agilización de los servicios de inspección laboral que aseguren condiciones de empleo digno y formal para el correcto desempeño y desarrollo de los trabajadores.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Resolución ministerial que aprueba los lineamientos para la creación y funcionamiento de las unidades locales de empleo (Dic-2019)	Centros de empleo fortalecidos (a nivel regional y local) en 07 regiones	Centros de empleo fortalecidos (a nivel regional y local) en 18 regiones	
Resolución ministerial que aprueba los lineamientos para la prestación de los servicios de intermediación laboral (Dic-2019)	Bolsa de trabajo rediseñada	Sistema de perfilamiento de usuarios implementado	

FOTO: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Medida de política 5.8: Modernización del Sistema de Inspección del Trabajo

La informalidad en los asalariados del sector privado que caracteriza al mercado laboral peruano está concentrada principalmente en la micro y pequeña empresa, donde el nivel de empleo dependiente informal alcanza el 90,6% y 49,7%, respectivamente. Si bien la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha realizado actividades para aumentar el alcance y eficiencia de las inspecciones laborales, es necesario desarrollar acciones que permitan focalizar y ampliar sus competencias, para cubrir de mejor forma el amplio número de micro y pequeñas empresas del país (3,6 millones en 2017)⁸.

La medida se compone de tres aspectos que buscan fortalecer el desempeño del sistema de inspección del trabajo para promover la formalización y asegurar el desarrollo de empleos dignos. En principio, se consideran modificaciones normativas que permitan ampliar las capacidades de las intervenciones fiscalizadoras y al mismo tiempo que delimiten de mejor forma sus competencias. Además, se utilizarán tecnologías de la información y comunicación (TIC) que permitan a los usuarios ingresar denuncias, y recibir notificaciones electrónicas. Finalmente, se contempla la creación de oficinas regionales, zonales y módulos itinerantes.

Hito 1	Hasta Jul-2021	Hasta Jul-2025	Hasta Jul-2030
Resolución ministerial que implementa un sistema de alerta en el Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) en base a la planilla electrónica que permita acciones de inteligencia inspectiva (noviembre de 2019)	Decreto supremo que implementa sistema de información cruzada para determinar perfiles de riesgo de empleadores	Digitalización del servicio de inspección laboral que permita el monitoreo virtual del procedimiento inspectivo en todas sus etapas	Sistema de Inspección del Trabajo digitalizado en un 100% con alcance en las 24 regiones del país
20 intendencias regionales implementadas (diciembre de 2019)	Oficinas zonales descentralizadas		Módulos itinerantes
	Proyecto de ley que implementa la conciliación administrativa como facultad de la inspección del trabajo		
	Proyecto de ley que faculta la actuación de peritos en el marco de los procedimientos inspectivos		
	Proyecto de ley que determina las materias que, requieren ser atendidas por el Poder Judicial de forma excluyente		

⁸ Último dato disponible que fue estimado por Produce (2018). Las mipymes en cifras 2017, página 189.